

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS GIRIAN WERU KOTA BITUNG

Damaris^{1*}, Fatimawali², Adrian Umboh³, Welong S. Surya⁴

Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi, Manado¹

Program Studi Farmasi, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Sam Ratulangi, Manado²

Divisi Pediatri, Fakultas Kedokteran, Universitas Sam Ratulangi, Manado³

Program Studi Administrasi Kesehatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bethesda, Tomohon⁴

*Corresponding Author : damarismms758@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja Terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Girian Weru Kota Bitung secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan melalui cara survei analitik kuantitatif, menggunakan regresi linear berganda yang dilaksanakan bulan September 2023-Maret 2024 di Puskesmas Girian Weru Kota Bitung. Sampel penelitian ialah total populasi dan instrumen penelitian ialah kuesioner yang sudah diuji validitas dan reliabilitas. Analisis data pada penelitian ini yaitu regresi berganda dengan uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi R *square*. Hasil penelitian berupa distribusi responden jenis kelamin laki-laki (18,03%) perempuan (81,97%). Berdasarkan usia, 25-35 tahun (47,54%), 36-45 tahun (27,87%) dan 46-55 tahun (24,59%). Berdasarkan jenjang pendidikan menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memiliki pendidikan strata dua, sisanya strata satu (24,59%) diploma tiga (70,49%) dan SMA sederajat (4,92%). Hasil uji normalitas menunjukkan data terdistribusi normal. Hasil analisis Uji t menunjukkan gaya kepemimpinan nilai sig. $0,000 < 0,05$ (X1) dan beban kerja (X2) $0,003 < 0,05$ artinya berpengaruh Terhadap kinerja (Y). Hasil uji F menunjukkan nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai F 35,755 yang secara bersama-sama berpengaruh Terhadap kinerja. Uji koefisien determinasi nilai R *Square* sebesar 0,552 atau 55,2%. Simpulan dari penelitian ini, bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh Terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Girian Weru Kota Bitung. Gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja, begitu juga dengan pengelolaan beban kerja yang terkontrol. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menginspirasi dan memotivasi pegawai, sementara beban kerja yang sesuai dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

Kata kunci : beban kerja, gaya kepemimpinan, kinerja, puskesmas

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyse the effect of leadership style and workload on employee performance at Puskesmas Girian Weru Bitung City partially and simultaneously. This research was conducted through a quantitative analytical survey method, using multiple linear regression which was carried out in September 2023-March 2024 at Puskesmas Girian Weru Bitung City. The research sample was the total population and the research instrument was a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis in this study is multiple regression with t test (partial), F test (simultaneous), and the coefficient of determination R square. The results of the study are the distribution of male (18.03%) female (81.97%) respondents. Based on age, 25-35 years (47.54%), 36-45 years (27.87%) and 46-55 years (24.59%). Based on the level of education, it shows that there are no respondents who have a second degree education, the rest are undergraduate (24.59%), diploma three (70.49%) and high school equivalent (4.92%). The normality test results show that the data is normally distributed. The conclusion of this study is that leadership style and workload affect employee performance at Puskesmas Girian Weru Bitung City. A good leadership style can inspire and motivate employees, while an appropriate workload can create a work environment that supports productivity.

Keywords : leadership style, workload, performance, health centre

PENDAHULUAN

Di era otonomi, setiap daerah telah diberikan kemampuan yang lebih besar untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri, dengan tujuan utama meningkatkan pelayanan masyarakat. Selanjutnya di era digital saat ini, setiap komunitas menginginkan layanan yang lebih baik, lebih cepat, dan lebih menyenangkan. Puskesmas merupakan sarana pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan individu tingkat pertama untuk mencapai tingkat kesehatan optimal di area tugasnya, fokus akan diberikan pada langkah-langkah yang mendorong pencegahan dan promosi kesehatan. Puskesmas didirikan sebagai penyedia layanan kesehatan tingkat I yang memberikan layanan kesehatan dasar kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, penting bagi kita untuk memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat Terhadap layanan kesehatan yang berkualitas, salah satu cara untuk mencapai hal ini yakni dengan meningkatkan kompetensi dan kualifikasi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sektor kesehatan (Permenkes RI, 2019).

SDM yang kompeten dan berkualitas merupakan faktor kunci dalam memberikan pelayanan kesehatan yang baik dan juga kekuatan pendorong dibalik kesuksesan organisasi atau instansi. Visi dan misi suatu instansi untuk mendapatkan keberhasilan yang maksimal tidak akan tercapai tanpa memiliki tenaga kerja yang unggul secara kualitas, sehingga merupakan suatu hal yang mutlak menunjukkan jika peran sumber daya memanglah penting serta menjadi kunci keberhasilan yang harus diperhatikan oleh organisasi tersebut (Handayani *et al*, 2019).

Komponen yang esensial dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memiliki peran yang signifikan perlu diperhatikan, diasah, diperlakukan dengan baik, serta dihargai agar dapat memberikan usaha yang maksimal dalam upaya mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi, selain itu dalam perjalanan menuju pencapaian tujuan tersebut organisasi juga memerlukan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan serta keterampilan yang tinggi agar dapat mengendalikan organisasi tersebut dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia mencakup inisiatif yang diambil oleh sebuah entitas organisasi untuk meningkatkan kompetensi kinerja organisasi dan juga pegawai dengan harapan agar kinerja karyawan tersebut akan meningkat (Rokhmiyati, 2018). Meningkatnya kinerja karyawan tersebut mampu berkontribusi positif Terhadap kelangsungan eksistensi perusahaan. Kinerja merujuk pada prestasi kerja yang mencakup mutu dan jumlah yang diperlihatkan oleh seorang pekerja setelah menyelesaikan tugas sesuai dengan peran yang telah diamanatkan kepada karyawan tersebut (Pinatih & Gorda, 2017).

Tenaga medis dan petugas kesehatan selalu diharapkan untuk menawarkan perawatan kesehatan berkualitas tinggi, selama ini banyak keluhan masyarakat Terhadap tenaga medis dan tenaga kesehatan lainnya di puskesmas, seperti keterlambatan pelayanan dan petugas kesehatan yang tidak ramah, hal ini disebabkan oleh kurangnya profesionalisme dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, seperti kurangnya perencanaan, pengawasan dan pengendalian yang menyebabkan individu tidak puas dengan layanan puskesmas. Masalah yang disebutkan di atas faktor-faktor lain seperti kelebihan tugas dan keadaan lingkungan kerja dapat berkontribusi Terhadap hal ini. Analisis beban kerja berusaha untuk menentukan berapa banyak anggota tim yang diperlukan dan tingkat tanggung jawab atau tugas yang sesuai yang diberikan kepada seorang staf. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mungkin dipertimbangkan oleh seorang karyawan untuk mencapai keharmonisan dan produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja karyawan akan mengalami stres sebagai akibat dari ketidakseimbangan pekerjaan jika karyawan terlalu terbebani (Manalu, 2020).

Gaya kepemimpinan yang umum diterapkan di Amerika sering ditemui dalam praktik kepemimpinan di negara-negara Asia seperti Indonesia, yang mengedepankan pendekatan

perintah dan arahan dalam hubungan kerja, sebaliknya di Eropa gaya kepemimpinan partisipatif cenderung lebih mengedepankan kerja sama yang erat antara pimpinan dan rekan kerja, di mana mereka berperan secara setara. Berdasarkan pengamatan, dapat disimpulkan bahwa ada sembilan karakteristik penting yang dimiliki oleh seorang pemimpin sukses dalam meningkatkan motivasi pekerja dengan tetap memperhatikan faktor budaya. Kualitas-kualitas ini mencakup semangat, keputusan yang kuat, keyakinan, integritas, kemampuan beradaptasi, ketahanan emosional, kemampuan merasakan perasaan orang lain, pemahaman diri dan sikap rendah hati (Amalia *et al*, 2023).

Faktor penting yang harus diperhatikan salah satunya yakni kepemimpinan atau peran pemimpin. Sumber daya yang sudah tersedia harus dikelola dengan efektif agar tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai. Peran pemimpin menjadi sangat krusial karena mereka memiliki wewenang dan kemampuan kepemimpinan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi anggota timnya agar bersedia bekerja sama dan berkinerja tinggi sesuai dengan instruksinya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin tersebut akan digunakan untuk mengarahkan sumber daya manusia agar dapat mengoptimalkan potensi mereka dalam mencapai tingkat motivasi kerja yang optimal. Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, beban kerja termasuk kedalam faktor ekstrinsik kinerja. Beban kerja merujuk kepada serangkaian tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu yang telah ditetapkan (Tjibrata *et al*, 2017).

Pemberian beban kerja hendaknya dilakukan dengan tepat sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan, hal ini bisa berdampak pada hasil kerja mereka. Apabila pemberian beban kerja kepada karyawan lebih rendah dari kemampuan apabila pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan mereka maka karyawan mungkin akan lebih mudah merasa jenuh, sebaliknya jika pemberian beban kerja terlalu tinggi maka akan mengakibatkan kelelahan yang berlebih pada karyawan (Irawati & Carrollina, 2017).

Berdasarkan hasil pengamatan dan interaksi wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan sejumlah pegawai, beban kerja yang dirasakan pegawai yang terjadi saat ini sedang meningkat, selain tugas utama pegawai puskesmas yaitu melayani pasien di puskesmas serta mempunyai tanggung jawab terkait administrasi seperti laporan-laporan wajib yaitu laporan mingguan, bulanan, triwulan serta semesteran baik secara manual maupun elektronik yang harus dikerjakan dan diselesaikan tepat waktu untuk diserahkan ke Dinas Kesehatan, pegawai juga mendapatkan tugas tambahan yaitu menjalankan program-program yang telah direncanakan puskesmas yang kadang juga mengharuskan pegawai untuk terjun langsung ke masyarakat sekitar yang membuat pegawai memiliki tugas rangkap karena kurangnya pegawai, selain itu juga Puskesmas Girian Weru merupakan salah satu puskesmas di Sulawesi Utara yang menjadi *pilot project*, sehingga Puskesmas Girian Weru sering menjadi lokasi penilaian baik dari Kementerian, Provinsi dan Lembaga Pengawasan Pelayanan Publik (Ombudsman).

Hasil observasi awal juga didapati bahwa dampak yang dirasakan pegawai akibat meningkatnya beban kerja yang terjadi di puskesmas saat ini yaitu pegawai sering merasa lelah, capek, stres, kurang bersemangat dalam bekerja, akibatnya pegawai seringkali mengalami keterlambatan dalam penyelesaian tugas-tugasnya, dan kinerja menurun. Beban kerja tinggi yang dihadapi pegawai puskesmas saat ini yang berdampak Terhadap fisik dan psikis yang dirasakan pegawai seperti lelah, capek, kurang bersemangat, bahkan sakit, selain itu beban kerja juga berdampak pada psikis pegawai seperti stress, mudah marah, depresi. Kinerja pegawai akan menurun karena dampak fisik dan psikis yang dirasakan pegawai dapat mengakibatkan pegawai merasa tidak mampu untuk menyelesaikan tugas saat itu juga, sehingga berdampak pada penyelesaian tugas pegawai tersebut. Selain itu, kepemimpinan di lingkungan puskesmas oleh kepala puskesmas telah menerapkan berbagai gaya

kepemimpinan, seperti gaya instruksi, gaya konsultasi, gaya partisipasi, dan gaya delegasi, saat memimpin semua pegawai yang ada di Puskesmas Girian Weru. Kepala puskesmas juga turut aktif dalam mengawasi dan mengambil bagian dalam pelaksanaan program yang dilakukan oleh pegawai, baik itu dalam pelayanan di gedung maupun di luar gedung namun, dengan meningkatnya beban kerja, terkadang terdapat ketidaksesuaian antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan fungsi yang seharusnya, hal ini terutama terjadi dalam hal delegasi tugas kepada pegawai, di mana tugas yang didelegasikan tidak selalu sesuai dengan kompetensi pegawai yang bersangkutan, yang akhirnya berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja Terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Girian Weru Kota Bitung secara parsial maupun simultan.

METODE

Jenis penelitian ini dilakukan melalui cara survei analitik kuantitatif yang menggunakan regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh variabel bebas Terhadap variabel terikat. Penelitian dilaksanakan September 2023-Maret 2024 di Puskesmas Girian Weru Kota Bitung. Instrumen penelitian ini memanfaatkan kuesioner yang sudah melewati uji validitas dan reliabilitas. Proses dimulai dengan mendapatkan izin penelitian dari Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi Manado dan meminta izin kepada Kepala Puskesmas Girian Weru Kota Bitung. Lembar *informed consent* diberikan kepada seluruh pegawai untuk persetujuan sebelum mengisi kuesioner. Data terkumpul berupa kuesioner diolah menggunakan *microsoft excel* dengan teknik *editing, coding, tabulating*, dan interpretasi data. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 23, melibatkan analisis regresi berganda dengan uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi R square untuk mengukur pengaruh variabel yang diteliti.

HASIL

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, dapat dilihat pada tabel 1-3. Analisis regresi linear berganda berupa uji normalitas data, uji t (parsial), uji F (simultan) dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4-7.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
Laki-laki	11	18,03
Perempuan	50	81,97
Total	61	100

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (n)	Persentase (%)
25 - 35 Tahun	29	47,54
36- 45 Tahun	17	27,87
46 - 55 Tahun	15	24,59
Total	61	100

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh hasil di mana responden laki-laki sebanyak 11 orang (18,03%), dan perempuan sebanyak 50 orang (81,97%). Distribusi

responden berdasarkan usia diperoleh hasil di mana responden dengan rentang usia 25-35 tahun sebanyak 29 orang (47,54%), usia 36-45 tahun sebanyak 17 orang (27,87%) dan usia 46-55 tahun 15 orang (24,59%). Distribusi responden berdasarkan jenjang pendidikan diperoleh hasil di mana responden pendidikan S2 sebanyak 0 orang (0%), pendidikan S1 sebanyak 15 orang (24,59%), pendidikan D3 sebanyak 43 orang (70,49%) dan SMA sederajat sebanyak 3 orang (4,92%).

Tabel 3. Distribusi Responden Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah (n)	Persentase (%)
Sarjana Strata Dua (S2)	0	0
Sarjana Strata Satu (S1)	15	24,59
Diploma Tiga (D3)	43	70,49
SMA Sederajat	3	4,92
Total	61	100

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,56083457
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,114
	Negative	-,054
Test Statistic		,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,448 ^c

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,448 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji T secara Parsial Variabel Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,805	3,892		-,207	,837
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,330	,041	,703	7,990	,000
	Beban Kerja (X2)	,303	,097	,276	3,134	,003

Tabel 6. Hasil Uji F secara Simultan Variabel Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	485,118	2	242,559	35,755	,000 ^b
	Residual	393,472	58	6,784		
	Total	878,590	60			

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 5, menunjukkan bahwa diketahui nilai Sig untuk pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) Terhadap kinerja (Y) ialah sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh beban kerja Terhadap kinerja. Begitu juga

diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel beban kerja (X2) Terhadap kinerja (Y) ialah sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh kepemimpinan Terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 6, menunjukkan bahwa diketahui nilai Sig untuk pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan beban kerja (X2) Terhadap kinerja (Y) ialah sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai F hitung 35,755 artinya lebih besar F tabel 3,15 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara bersama-sama beban kerja dan kepemimpinan Terhadap kinerja.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,743 ^a	,552	,537	2,605

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada Tabel 7, menunjukkan bahwa diketahui nilai R Square sebesar 0,552 artinya bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan beban kerja (X2) secara bersama-sama Terhadap kinerja (Y) ialah sebesar 55,2%. Sisanya sebesar 45,8% merupakan variabel lain atau faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dijelaskan pada analisis regresi berganda uji t bahwa terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan Terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Girian Weru Kota Bitung. Penjelasan dari hasil penelitian di atas dan jawaban-jawaban responden berdasarkan kuesioner yang diberikan dapat diambil suatu acuan simpulan gaya kepemimpinan atasan memiliki pengaruh besar Terhadap kinerja pegawai karena menentukan dinamika hubungan antara atasan dan bawahan serta cara bawahan melaksanakan tugas dan pekerjaan. Gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter dengan memberikan instruksi jelas dan melakukan pengawasan ketat cenderung membatasi kreativitas dan inisiatif bawahan, meskipun mungkin meningkatkan ketaatan pada aturan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang lebih inklusif seperti konsultasi, partisipasi, atau delegasi memberikan ruang bagi bawahan untuk berpartisipasi aktif, merasa didengar, dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Ini dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan menunjukkan hasil serupa. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (KD) menghasilkan nilai sebesar 86,4% yang menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap kinerja pegawai dan selebihnya sebesar 13,6% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan Terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan perhitungan koefisien regresi sederhana menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif Terhadap kinerja pegawai (Rahmah *et al*, 2023).

Menurut Tampubolon (2018), gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, Keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan dapat di artikan juga sebagai perilaku yang di tunjukkan oleh seorang pemimpin sebagai hasil dari falsafah maupun keterampilan yang dimilikinya. Setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya. Berbagai faktor sangat memengaruhi bagaimana

seseorang dalam menerapkan kepemimpinan baik faktor yang berasal dari intern individu itu sendiri ataupun faktor yang disebabkan oleh keadaan lingkungan.

Hasil penelitian sejalan juga di Dinas Kesehatan Lampung Tengah, berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh Terhadap kinerja pegawai. Didapat nilai sig $0,001 < 0,05$, jadi gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap kinerja pegawai. Menurut Hatman, gaya kepemimpinan adalah perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan memengaruhi pengikut untuk dapat bekerja dengan baik, bersikap melindungi bawahan serta menciptakan suasana kerja yang kooperatif. Hal tersebut menggambarkan keadaan gaya kepemimpinan yang diterapkan mempunyai pengaruh yang besar Terhadap kinerja pegawai. Pegawai dalam kegiatan kerja sehari-hari selalu memperhatikan tingkah laku pimpinannya, oleh karena itu apabila pemimpin mampu memengaruhi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik, melindungi bawahan serta terciptanya suasana kerja yang kooperatif akan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan (Hatman, 2019).

Penelitian ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan di PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta. Dari hasil penelitian yang penulis dapatkan dengan menggunakan perhitungan Uji Koefisien Korelasi memperoleh hasil sebesar 0,703. Maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan pada PT. Melzer Global Sejahtera memiliki pengaruh yang kuat (Erri *et al*, 2021).

Peneliti berasumsi bahwa gaya kepemimpinan dipercaya sebagai salah satu faktor kunci yang berpengaruh signifikan Terhadap kinerja pegawai dalam konteks organisasi. Hal ini didasarkan pada pemahaman bahwa kepemimpinan bukan hanya sekedar posisi atau jabatan, melainkan sebuah peran aktif yang memengaruhi perilaku dan motivasi individu dalam mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang efektif cenderung menciptakan iklim kerja yang positif, di mana pegawai merasa didukung, diberi arahan yang jelas, dan memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Komunikasi yang terbuka, pembagian tanggung jawab yang adil, serta pengakuan atas kontribusi individu, pemimpin dapat membentuk budaya kerja yang memacu kinerja tinggi dan inovasi. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh Terhadap kinerja pegawai didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu dalam bidang manajemen dan psikologi organisasi. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan dan karakteristik timnya cenderung mencapai hasil yang lebih baik dalam hal produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai. Pengelolaan sumber daya manusia, pengembangan kemampuan kepemimpinan menjadi suatu prioritas, karena memiliki dampak yang signifikan Terhadap performa organisasi secara keseluruhan, dengan memahami peran dan pentingnya gaya kepemimpinan yang efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan pegawai untuk berkembang secara maksimal dan memberikan kontribusi yang berarti dalam pencapaian tujuan bersama.

Pengaruh dari Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dijelaskan pada analisis regresi berganda uji t terdapat pengaruh antara variabel beban kerja Terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Girian Weru Kota Bitung. Penjelasan dari hasil penelitian di atas dan jawaban-jawaban responden berdasarkan kuesioner yang diberikan dapat diambil suatu simpulan bahwa beban kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, peraturan yang terlalu banyak dan penambahan tugas secara bertahap dapat meningkatkan beban kerja secara signifikan. Kedua, posisi jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan juga dapat menjadi beban tersendiri bagi pegawai. Penggunaan waktu kerja yang lebih lama dan usaha yang lebih keras diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, terutama ketika tugasnya kompleks atau tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Target yang

harus dicapai juga menjadi faktor penting, karena beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan hasil kerja yang tidak optimal, penurunan kualitas kerja, dan bahkan ketidakmampuan untuk mencapai target yang ditetapkan. Semua faktor ini secara bersama-sama dapat mengganggu kinerja pegawai dan mengurangi produktivitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada karyawan di PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 94,9%, artinya bahwa peningkatan Beban Kerja dan Stres Kerja yang semakin tinggi dan meningkat akan berpengaruh sebesar 94,9% Terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi (Rohman & Ichsan, 2021).

Pengaruh beban kerja Terhadap kinerja menurut Rolos *et al* (2018), beban kerja untuk pegawai pada sebuah perusahaan jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan, artinya perusahaan jangan memberikan beban pekerjaan kepada karyawan dengan berlebih, karena dengan beban kerja yang berlebih dapat menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga pengaruh beban kerja Terhadap kinerja karyawan bersifat negatif.

Penelitian lainnya yang dilakukan di PT Arista Auto Prima Pekan Baru menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif Terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) di CV. Mido Pekanbaru juga menunjukkan hasil serupa. Besaran nilai kontribusi yang diberikan variabel beban kerja Terhadap kinerja karyawan pada CV. Mido Pekanbaru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,669 atau 66,9%, artinya beban kerja berpengaruh secara signifikan Terhadap kinerja karyawan pada CV. Mido Pekanbaru, sedangkan sebesar 33,1% dipengaruhi oleh variabel lain tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini oleh (Arif, 2022).

Sumayku *et al*, (2023) menyebutkan bahwa beban kerja sendiri memiliki hubungan Terhadap kinerja. Dijelaskan karena hal ini berpengaruh negatif Terhadap kinerja karyawan meningkat, maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Irawati dan Carrollina (2017) menyatakan bahwa beban kerja internal berpengaruh positif Terhadap kinerja karyawan operator pada Departemen Moulding di PT. Giken Precision Indonesia sedangkan beban kerja eksternal berpengaruh negatif dan bermakna Terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemahaman peneliti Terhadap dinamika organisasi dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, peneliti berasumsi bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan Terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi, yang pada gilirannya dapat menghambat produktivitas dan kualitas kerja. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan dapat meningkatkan rasa pencapaian, motivasi, dan keterlibatan, yang kemudian berkontribusi positif Terhadap kinerja individu maupun tim secara keseluruhan.

Asumsi peneliti bahwa beban kerja berpengaruh Terhadap kinerja pegawai juga didukung oleh pemahaman umum bahwa kondisi kerja yang terlalu membebani dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan dan mengelola beban kerja karyawan dengan cermat, memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas mereka. Dengan demikian, asumsi ini menjadi penting dalam upaya meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dijelaskan pada analisis regresi berganda uji F secara simultan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja begitu juga nilai *R Square* sebesar 0,552 atau sebesar 55%. Memiliki kontribusi Terhadap kerja Terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Girian Weru Kota Bitung. Koefisien determinasi *R square* mengukur seberapa baik variabel independen (dalam hal ini, gaya kepemimpinan dan beban kerja) dapat menjelaskan adanya pengaruh dalam variabel dependen (kinerja pegawai puskesmas). Dalam kasus, nilai *R Square* sebesar 55% menunjukkan bahwa sekitar 55% variasi dalam kinerja pegawai puskesmas dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan beban kerja. *R Square* ialah sebuah metrik statistik yang mengukur seberapa besar variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Ada beberapa alasan mengapa *R Square* dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja memberikan pengaruh yang kuat sebesar 55%:

Adanya hubungan linier yang signifikan. *R Square* meningkat ketika hubungan antara variabel independen dan dependen terjadi secara kuat dan linier. Jika gaya kepemimpinan dan beban kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai puskesmas, maka *R Square* akan mencerminkan hal tersebut.

Sumber variabilitas yang signifikan. *R Square* akan tinggi jika variabel independen (gaya kepemimpinan dan beban kerja) menyumbang sebagian besar variasi dalam variabel dependen (kinerja pegawai puskesmas). Artinya, gaya kepemimpinan dan beban kerja menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai puskesmas.

Kualitas model regresi. *R Square* yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi (yang mencakup gaya kepemimpinan dan beban kerja) mampu dengan baik dalam menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai puskesmas. Ini menandakan bahwa model tersebut memperhitungkan dengan efektif faktor-faktor yang relevan dalam kaitannya dengan kinerja pegawai puskesmas. Namun, perlu diketahui yang menjadi keterbatasan bahwa *R Square* tidak memberikan informasi tentang penyebab sebenarnya dari hubungan tersebut. Meskipun nilai tersebut menunjukkan seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen, terdapat faktor-faktor lain di luar gaya kepemimpinan dan beban kerja juga yang diprediksi memengaruhi kinerja pegawai puskesmas.

Penjelasan dari hasil penelitian di atas dan jawaban-jawaban responden berdasarkan kuesioner yang diberikan dapat diambil suatu simpulan bahwa gaya kepemimpinan atasan dan beban kerja memiliki pengaruh yang bersama-sama Terhadap kinerja pegawai karena keduanya saling memengaruhi dalam dinamika kerja. Gaya kepemimpinan atasan yang tepat dapat menginspirasi, memotivasi, dan memandu pegawai menuju pencapaian tujuan, di sisi lain beban kerja yang terlalu berat atau tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya pegawai dapat menghambat produktivitas dan menyebabkan stres. Ketika gaya kepemimpinan yang efektif dikombinasikan dengan penempatan beban kerja yang sesuai, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memungkinkan pegawai untuk memberikan hasil kerja yang optimal, sebaliknya, jika gaya kepemimpinan tidak cocok dengan situasi atau tidak memperhatikan kebutuhan dan keterampilan pegawai, serta beban kerja yang tidak seimbang, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan, kelelahan, dan penurunan kinerja, oleh karena itu penting bagi pimpinan untuk memperhatikan kedua faktor ini secara bersama-sama, memastikan bahwa gaya kepemimpinan mereka mendukung efisiensi dan motivasi dalam menghadapi beban kerja yang ada, sehingga kinerja pegawai dapat optimal.

Penelitian yang dilakukan di PT. Nutrifood Indonesia menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif Terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia bagian fillpack. Hal

ini didukung dari hasil uji analisis dimana nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai R Square sebesar 0,428 atau 42,8% yang artinya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh sebesar 42,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain (Badrianto *et al*, 2022).

Penelitian serupa di BPR Sari Werdhi Sedana. Gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap kinerja karyawan BPR Sari Werdhi Sedana. Semakin baik gaya kepemimpinan dan tinggi beban kerja, maka kinerja karyawan BPR Sari Werdhi Sedana juga akan meningkat oleh (Ningsih *et al*, 2021).

Penelitian yang dilakukan pada karyawan CV Herris Trading Kota Tangerang menemukan hasil serupa di mana terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel beban kerja dan kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,740 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan kuat dengan koefisien determinasi sebesar 54,8% yang artinya variabel beban kerja dan kepemimpinan berpengaruh Terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 54,8%. Artinya terdapat terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan (Prasetyani, 2023).

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan Terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Girian Weru Kota Bitung. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan, maka akan berdampak baik Terhadap kinerja pegawai, maupun sebaliknya. Terdapat pengaruh dari beban kerja Terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Girian Weru Kota Bitung. Semakin terkontrol beban kerja yang diperoleh, maka akan berdampak kondusif Terhadap kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya.

Terdapat pengaruh secara bersama-sama dari gaya kepemimpinan dan beban kerja Terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Girian Weru Kota Bitung sebesar 55,2%. Gaya kepemimpinan dan beban kerja berdampak pada kinerja pegawai secara bersama-sama karena saling memengaruhi dalam lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang sesuai dapat memberi inspirasi dan motivasi kepada pegawai, sementara beban kerja yang terlalu berat bisa menghambat produktivitas dan menimbulkan stres. Kombinasi gaya kepemimpinan yang efektif dengan penempatan beban kerja yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memungkinkan pegawai memberikan hasil kerja terbaik, sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dan beban kerja yang tidak seimbang bisa menyebabkan ketidakpuasan, kelelahan, dan penurunan kinerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Puskesmas Girian Weru Kota Bitung dan Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi Manado yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini dan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang sudah memberi bantuan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R., Graha, F. V., Maharani, Rizky, N. A. A. (2023). Analisa Kepemimpinan Di Amerika Serikat dan Di Indonesia yang Menganut Sistem Demokrasi. *Jurnal Educational Leadership*. Volume 3 Nomor 1. Hal 115-121.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 5(1), 401-410.

- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9). 1897-1906.
- Handayani, Y., Butarbutar, M., Wijaya, A., & Chandra, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 72–84. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i2.120>.
- Hatman. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*. 2(1), 52-61.
- Irawati, R., Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia Rusda. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*. 2017;5(1):53–8.
- Manalu, A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus pada Perusahaan X. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(3), 67-82.
- Ningsih, N. K. A., Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Sari Werdhi Sedana. *Jurnal Repository UNMAS Denpasar*.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Jakarta.
- Pinatih, I. G. B. A dan Gorda, E. S. (2017). Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Stres Kerja, Teknologi Informasi, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Volume 2, No. 2, Desember 2017. ISSN: 2528-1208 (print), ISSN: 2528-2077 (online)
- 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*. 6(3), 554-560.
- Rahma, A., Sakila, D., Amanda, N., Aurel, R., Saf'I, S., & Syamsir. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik (JIHHP)*. 3(4), 134-141.
- Rohman, A. M., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.
- Rokhmiyati, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai: Sebuah Analisis Studi Kasus. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10(2), 45-58.
- Rolos, L. C., Llanto, L. B., & Tabafunda, G. M. (2018). Workload and work-life balance of academic professionals in Philippine state universities. *Asia Pacific Journal of Education*, 38(4), 548-563. <https://doi.org/10.1080/02188791.2018.1556557>
- Sumayku, I. R., Bolang, A. S. L., Doda, D. V. D., & Surya, W. S. (2023). Hubungan Stres Kerja, Hubungan Interpersonal dan Tugas Tambahan dengan Beban Kerja Perawat di Ruang Palma RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou, Manado. *Jurnal E-CliniC*, 11(2), 204–213. <https://doi.org/10.35790/ecl.v11i2.44904>
- Tampubolon, R. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*. 6(1), 87-95.
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O. H. L. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570–1580.