

## ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS BELANG KABUPATEN MINAHASA TENGGARA

Gueen L. G. Naray<sup>1\*</sup>, Jimmy Posangi<sup>2</sup>, Fatimawali<sup>3</sup>, Welong S. Surya<sup>4</sup>, Dina V. Rombot<sup>5</sup>

Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi, Manado<sup>1</sup>

Bagian Farmakologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Sam Ratulangi, Manado<sup>2</sup>

Program Studi Farmasi, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Sam Ratulangi, Manado<sup>3</sup>

Program Studi Administrasi Kesehatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bethesda, Tomohon<sup>4</sup>

Bagian Ilmu Kedokteran Komunitas, Fakultas Kedokteran, Universitas Sam Ratulangi, Manado<sup>5</sup>

\*Corresponding Author : laidygaury@gmail.com

### ABSTRAK

Pegawai adalah aset utama dalam organisasi dan diharapkan setiap pegawai menghasilkan kinerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti gaya kepemimpinan dan beban kerja pegawai. Tujuan penelitian, adalah untuk mengetahui analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi *cross sectional*, sampel berjumlah 35 responden, teknik pengambilan sampel *total sampling* di Puskesmas Belang. Pengolahan data menggunakan uji Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 5 orang (14%) dan perempuan sebanyak 30 orang (86%), usia 25-35 tahun 10 orang (29%), 36-45 tahun 19 orang (54%), 46-55 tahun 6 orang (17%), jenjang Pendidikan S1 13 orang (37%), D3 21 orang (60%), SMA 1 orang (3%) variabel gaya kepemimpinan rata-rata 58,03, variabel beban kerja rata-rata 42,51, dan variabel kinerja rata-rata 61,49. Hasil uji regresi linier berganda menegaskan ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja nilai sig 0,029 ( $< 0,05$ ), ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja nilai sig 0,027 ( $< 0,05$ ), dan ada hubungan secara simultan gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja 0,019 ( $< 0,05$ ). Sebaiknya puskesmas melakukan evaluasi terhadap gaya kepemimpinan kepala Puskesmas dan juga beban kerja yang diberikan kepada pegawai sehingga kinerja pegawai bisa maksimal.

**Kata kunci** : beban kerja, gaya kepemimpinan, Kecamatan Belang, kinerja

### ABSTRACT

*Employees are the main assets in the organization and it is expected that each employee produces performance that can support the achievement of organizational goals. The purpose of the study was to determine the analysis of the influence of leadership style and workload on employee performance. This study used a cross-sectional study approach, a sample of 35 respondents, total sampling technique at the Belang Health Center. Data processing using Multiple Linear Regression test. The results showed the characteristics of male sex respondents as many as 5 people (14%) and women as many as 30 people (86%), aged 25-35 years 10 people (29%), 36-45 years old 19 people (54%), 46-55 years old 6 people (17%), S1 Education level 13 people (37%), D3 21 people (60%), SMA 1 person (3%) variable leadership style average 58.03, The average workload variable was 42.51, and the average performance variable was 61.49. The results of the multiple linear regression test confirmed that there was an influence of leadership style on the performance of the GIS value of 0.029 ( $< 0.05$ ), there was an influence of workload on the performance of the GIS value of 0.027 ( $< 0.05$ ), and there was a simultaneous relationship between leadership style and workload on performance of 0.019 ( $< 0.05$ ). We recommend that the public health center evaluate the leadership style of the head of the puskesmas and also the workload given to employees so that employee performance can be maximized.*

**Keywords** : leadership style, workload, performance, Belang District

## PENDAHULUAN

Petugas kesehatan atau tenaga kesehatan selalu diharapkan untuk menawarkan perawatan kesehatan berkualitas tinggi. Dalam penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat diuntut untuk memberikan pelayanan yang prima dan mutu pelayanan yang menjamin kesejahteraan pasien. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (Hasibuan, 2012). Sebagai aset utama dalam organisasi diharapkan setiap pegawai menghasilkan kinerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti gaya kepemimpinan dan beban kerja pegawai itu sendiri.

Salah satu upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi diantaranya dengan memberikan motivasi kerja pegawai melalui kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan faktor kunci di dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu mempengaruhi pegawai, membawa dan memaksimalkan organisasi yang dipimpinnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pemimpin selalu menjadi fokus utama dalam evaluasi sebagai gambaran penilaian terhadap keberhasilan sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan mempegaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Coulter, 2012). Faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam mengurangi beban kerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha- usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Analisis beban kerja berusaha untuk menentukan berapa banyak personil yang dibutuhkan dan tingkat tanggungjawab atau beban yang sesuai yang diberikan kepada satu karyawan. 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).

Menurut Hasibuan (2012), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai dalam seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Untuk menciptakan kinerja organisasi yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dari pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Organisasi juga harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai yaitu beban kerja, lingkungan kerja yang kondusif dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang, kemampuan, kompetensi, dan tanggung jawab masing-masing pegawai.

Peneliti mengambil lokasi penelitian di Puskesmas Belang karena merupakan suatu pelayanan publik di bidang kesehatan dan adanya keluhan dari 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 saat ini di perhadapkan dengan kurangnya perencanaan, pengawasan dan pengendalian yang menyebabkan individu tidak puas dengan layanan puskesmas. Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan sejumlah pegawai, beban kerja yang dirasakan pegawai yang terjadi saat ini sedang meningkat, karena adanya penilain Puskesmas atau re-akreditasi Puskesmas yang sudah tentu menambah Beban kerja bagi pegawai untuk penyelesaian dokumen-dokumen re-

akreditasi dan juga rapat tiap pokja. 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 Belang merupakan salah satu Puskesmas di Kabupaten Minahasa Tenggara yang menjadi Pilot Project dan merupakan layanan publik di bidang kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan Masyarakat di Kecamatan Belang sehingga Puskesmas Belang sering menjadi lokasi penilaian baik dari Kementerian, Provinsi, Lembaga terkait (Ombudsman), dan sebagainya.

Dampak yang dirasakan pegawai puskesmas akibat dari 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. Terkait dengan kepemimpinan, pemimpin puskesmas dalam memimpin bawahannya sudah baik, pemimpin ikut serta langsung dalam proses pelaksanaan program yang dilakukan pegawai ke masyarakat baik pelayanan dalam gedung maupun di luar gedung, pemimpin juga mampu mengarahkan serta membimbing bawahannya dalam hal penyelesaian tugas.

Tujuan penelitian, adalah untuk mengetahui analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian secara deskriptif dengan pendekatan *cross sectional*, penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Belang Kabupaten Minahasa Tenggara. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan September 2023-Maret 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Belang sebanyak 35 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *total sampling*. Jadi jumlah sampel penelitian adalah 35 orang, yang digunakan untuk mendeskripsikan data pada tiap variabel dari hasil penelitian. Data disajikan dalam tabel distribusi frekuensi yaitu distribusi frekuensi karakteristik responden (umur, jenis kelamin, dan pendidikan).

Setelah diketahui karakteristik masing-masing variabel pada penelitian ini, maka analisis dilanjutkan pada tingkat bivariat, dan multivariat yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*). Untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan analisis regresi linier berganda dengan tingkat kepercayaan 95%. Apabila hasil perhitungan menunjukkan nilai  $p \text{ value} < \alpha$  maka dikatakan ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_1$ ) diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

**HASIL****Jenis Kelamin Responden**

Berdasarkan Tabel 1 didapatkan distribusi jenis kelamin responden.

**Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	5	14
2.	Perempuan	30	86
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 1 distribusi responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh hasil di mana responden laki-laki sebanyak 5 orang (14%), dan perempuan sebanyak 30 orang (86%).

**Usia Responden**

Berdasarkan Tabel 2 didapatkan distribusi usia responden.

**Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	25 - 35 Tahun	10	29
2.	36- 45 Tahun	19	54
3.	46 - 55 Tahun	6	17
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 2 distribusi responden berdasarkan usia diperoleh hasil di mana responden dengan rentang usia 25-35 tahun sebanyak 10 orang (29%), usia 36-45 tahun sebanyak 19 orang (54%) dan usia 46-55 tahun 6 orang (17%).

**Distribusi Jenjang Pendidikan**

Berdasarkan Tabel 3 didapatkan distribusi jenjang pendidikan responden.

**Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Sarjana Strata Dua (S2)	0	0
2.	Sarjana Strata Satu (S1)	13	37
3.	Diploma Tiga (D3)	21	60
4.	SMA Sederajat	1	3
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 3 distribusi responden berdasarkan jenjang pendidikan diperoleh hasil di mana responden pendidikan S2 0 orang (0%), pendidikan S1 sebanyak 13 orang (37%), pendidikan D3 sebanyak 21 orang (60%) dan SMA sederajat sebanyak 1 orang (3%).

**Analisis Bivariat****Uji Normalitas**

Berdasarkan Tabel 4 didapatkan hasil uji normalitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Nilai Sig.
Gaya Kepemimpinan	0,149
Beban Kerja	0,149
Kinerja Pegawai	0,149

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas data menggunakan Kolmogorov Smirnov mendapatkan hasil nilai Sig 0,149 atau  $> 0,05$  yang artinya seluruh data terdistribusi secara normal. **Uji T**

Berdasarkan Tabel 5 didapatkan hasil uji t.

**Tabel 5. Hasil Uji T**

Variabel	Nilai Sig.
Gaya Kepemimpinan* Kinerja Pegawai	0,029
Beban Kerja * Kinerja Pegawai	0,027

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja ialah sebesar  $0,029 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Begitu juga diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja ialah sebesar  $0,027 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

### Analisis Multivariat

Berdasarkan Tabel 6 didapatkan hasil uji F (Anova).

**Tabel 6. Hasil Uji Anova (Uji F)**

Variabel	Nilai Sig.	Nilai F
Gaya Kepemimpinan	0,019	4,507
Beban Kerja		

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 6 di atas, menunjukkan bahwa diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja ialah sebesar  $0,019 < 0,05$ , dan nilai F hitung 4,507 artinya lebih besar F tabel 2,44 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Belang, semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan pemimpin puskesmas dalam memimpin bawahannya sudah baik, pemimpin ikut serta langsung dalam proses pelaksanaan program yang dilakukan pegawai ke masyarakat baik pelayanan dalam gedung maupun di luar gedung, pemimpin juga mampu mengarahkan serta membimbing bawahannya dalam hal penyelesaian tugas. Akan tetapi ada faktor yang lain yang lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut Kartono (2006) Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi sangat penting dalam kemajuan organisasi untuk maju mundurnya suatu perusahaan tergantung dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin baik dalam proses mempengaruhi, mengarahkan dan memberikan pengaruh yang penting agar tujuan perusahaan tercapai.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, semakin baik gaya kepemimpinan maka akan baik pula kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif, akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan. Hasil

penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan dan Nurlita (2020) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Ratih (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Haji Surabaya. Hasil ini mencerminkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan akan membuat karyawan merasa senang sehingga kinerja mereka dalam melakukan suatu pekerjaan semakin meningkat. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Atau dapat juga diartikan sebagai perilaku atau cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar dapat mencapai tujuan tertentu. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan mencerminkan perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin juga baik. Perilaku atau cara seorang pemimpin ini mempengaruhi bawahannya agar dapat mencapai tujuan tertentu semakin dapat diterima. Pimpinan memberikan kepercayaan dan mendelegasikan tugas kepada bawahannya, akan membuat semangat kerja bawahannya akan meningkat sehingga kepuasan kerja juga meningkat. Memberikan kepemimpinan merupakan fungsi manajemen yang penting. Memimpin berarti menciptakan budaya dan nilai bersama, mengkomunikasikan tujuan kepada karyawan di seluruh organisasi, dan memberikan masukan kepada karyawan agar memiliki kinerja dengan tingkat yang lebih tinggi.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel beban kerja terhadap kinerja pada pegawai Puskesmas Belang Kecamatan Belang Kabupaten Minahasa Tenggara, hal ini terlihat dari beban kerja yang dirasakan pegawai yang terjadi saat ini sedang meningkat, karena adanya penilain Puskesmas atau re-akreditasi Puskesmas yang sudah tentu menambah Beban kerja bagi pegawai untuk penyelesaian dokumen - dokumen re-akreditasi dan juga rapat tiap pokja. 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. Dengan meningkatnya beban kerja, kinerja dari pegawai Puskesmas Belang menjadi menurun, terlihat dari adanya beberapa laporan masyarakat tentang ketidakpuasan dalam pelayanan Puskesmas.

Hasil penelitian ini konsisten dengan kesimpulan penelitian terhadap karyawan di PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi yang dilakukan oleh Rohman dan Ichsan (2021). Studi ini menunjukkan bahwa Stres Kerja (X2) dan Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh yang patut dicatat terhadap Kinerja Karyawan (Y), seperti yang terlihat dari koefisien nilai determinasi 94,9%. Dengan kata lain, peningkatan Beban Kerja dan Stres Kerja yang semakin tinggi akan memberikan dampak sebesar 94,9% terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi.

Teori beban kerja terhadap kinerja, yang dijelaskan oleh Rolos dkk (2018), menyatakan bahwa kenaikan beban kerja pegawai dalam suatu perusahaan dapat mengakibatkan penurunan potensi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya tidak memberikan beban pekerjaan yang berlebihan kepada karyawan, karena beban kerja yang berlebih dapat merugikan kinerja mereka, dengan pengaruhnya yang bersifat negatif.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Arif (2022) di PT Arista Auto Prima Pekanbaru menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai signifikan (sig) sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan nilai  $\beta$  (beta) sebesar 0,953. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan dengan demikian, hipotesis dapat diterima. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) di CV. Mido Pekanbaru juga memberikan hasil serupa. Besarnya kontribusi variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mido Pekanbaru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ )

sebesar 66,9%, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Mido Pekanbaru, sementara 33,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

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.

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

### **Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut penelitian Badrianto, Ekhsan, dan Mulati (2022), divisi fillpack kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja mereka. Temuan analisis menunjukkan R Square sebesar 42,8%, F hitung sebesar 23,473 > F tabel sebesar 2,70, dan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05. Artinya, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja memberikan pengaruh sebesar 42,8% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian serupa oleh Ningsih, Gama, dan Astiti (2021) di BPR Sari Werdhi Sedana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan dan semakin tinggi beban kerja, kinerja karyawan BPR Sari Werdhi Sedana juga meningkat.

Prasetyani (2023) dalam penelitiannya mendapati hasil serupa, dengan menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara variabel beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah  $Y = 16,161 + 0,331X_1 + 0,244X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,740 mengindikasikan tingkat hubungan yang kuat, dengan koefisien determinasi sebesar 54,8%, yang berarti variabel beban kerja dan kepemimpinan berkontribusi sebesar 54,8% terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis menunjukkan nilai Fhitung > Ftabel (49,684 > 2,720), sehingga H03 ditolak dan H3 diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV Herris Trading Kota Tangerang.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Belang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Puskemas Belang. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan, maka akan berdampak baik terhadap kinerja pegawai, maupun sebaliknya.

Terdapat pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskemas Belang Kabupaten Minahasa Tenggara. 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 Puskemas Belang Kabupaten Minahasa Tenggara sebesar 22%.

## 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

- Arif, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arista Auto Prima Pekanbaru. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau, Pekanbaru. Skripsi.
- 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.
- Ekhsan, M., & Nurlita, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(02), 113-120.
- Hasibuan, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartono, K. (2006). Pemimpin dan Kepemimpinan. Rajawali. Jakarta.
- Manalu, J. R. (2020). Analisis Beban Kerja: Konsep, Teori, dan Aplikasi. PT Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- 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. Repository UNMAS Denpasar.
- Ratih, E. A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. Volume 4 Nomor 11.
- Robbins, Stephen. P. Dan Mary Coulter. (2012). Manajemen Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. – Ed.10, Cet13-. Jakarta: Erlangga.
- 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.
- 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>.
- Sari, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mido Pekanbaru. Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru. Skripsi.
- 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>.
- Prasetyani, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Herry Trading Kota Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 554-560.