

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Yopi apriliyadi¹

¹Universitas Mahaputra Muhamad Yamin Solok

Email : yopiapriliyadi7@gmail.com

Abstrak

Dalam sebuah instansi pemerintahan sumber daya manusia merupakan hal terpenting untuk berlangsungnya suatu instansi. Sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu instansi biasanya membantu instansi menjalankan sesuai dengan fungsinya, untuk menjalankan itu karyawan harus memiliki kinerja yang maksimal agar instansi dapat berjalan dengan maksimal. Untuk mengarahkan itu suatu instansi harus memiliki seseorang yang dapat mengatur, mengawasi, serta membantu karyawan untuk melakukan kinerjanya atau disebut dengan pemimpin. Seorang yang menjadi pemimpin pasti memiliki ciri khas atau gaya kepemimpinan yang mana setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, seperti gaya kepemimpinan otoriter, karismatik, dan lain-lain. Dari hal tersebut apakah suatu gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini ingin dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan di dinas lingkungan hidup kota solok.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Abstract

In a government agency, human resources are the most important thing for the functioning of an agency. Human resources or employees in an agency usually help the agency carry out its function, to carry it out employees must have maximum performance so that the agency can run optimally. To direct this, an agency must have someone who can organize, supervise and help employees to carry out their performance or are called leaders. A person who becomes a leader must have a characteristic or leadership style, where each leader has a different leadership style, such as authoritarian, charismatic, etc. Based on this, whether a leadership style has an influence on employee performance, this is to be proven by research conducted at the Solok City Environmental Service.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang

dibutuhkan itu, salah satunya sumber daya manusia. Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai

dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup, (Jeky, 2018).

Pemerintahan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai hasil kerja yang bagus karena akan memberikan hasil yang optimal. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang memiliki hasil kerja yang bagus dapat meningkatkan kinerja. Apabila individu atau pekerja yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka pemerintahan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan pemerintahan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal penting pemerintah memperhatikan kondisi sumber daya manusianya pekerjaan. Beban kerja yang dapat dibebankan kepada pegawai dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah, (Orsandi, 2020).

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap

organisasi dipengaruhi perilaku organisasi yang merupakan cerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat dalam organisasi, baik itu pimpinan ataupun bawahan. Pemimpin itu biasanya mempunyai sifat, cara dan gaya sendiri yang merupakan ciri khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau penampilan hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Dimana gaya dan perilaku ini akan mempengaruhi kinerja karyawan atau bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat, (Rahman dan Esterina, 2018).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan. Kunci keberhasilan suatu instansi pemerintahan adalah bergantung pada kinerja pegawainya secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada instansi. Kinerja merupakan ukuran yang menunjukkan proforma pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi dari instansi. Penilaian kinerja digunakan instansi untuk menilai kinerja pegawainya atau mengevaluasi hasil pekerjaan pegawai. Penilaian kinerja dapat dilihat melalui proses kerja. Proses kerja ini dapat menggambarkan pegawai yang memiliki keinginan untuk berprestasi.

Kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur didalam kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi, (Hasyim, 2022).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat memiliki dampak negatif terhadap kinerja pegawai. Jika pegawai merasa terlalu dibebani dengan tugas-tugas yang berat, hal ini dapat mengakibatkan penurunan motivasi dan produktivitas.

Peran Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja: Gaya kepemimpinan yang efektif juga dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan yang memadai, dan memberikan motivasi yang baik dapat membantu pegawai dalam mencapai kinerja yang optimal. Pentingnya Kinerja Pegawai dalam Mencapai Tujuan Organisasi: Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan dan misi Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok. Kinerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam menjalankan tugas-tugasnya yang beragam.

Berdasarkan latar belakang diatas maka saya sebagai peneliti tertarik untuk meneliti ***“Pengaruh Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok***

METODE PENELITIAN

Rancangan pada penelitian ini menggunakan kuantitatif, Data kuantitatif merupakan data yang berwujud angka atau bilangan. Data kuantitatif biasanya dijadikan sebagai bahan dasar bagi setiap permasalahan yang bersifat statistik. Data ini umumnya diolah memakai teknik perhitungan matematika. Data kuantitatif diklasifikasikan oleh Siyoto dan Sodik (2015) menjadi dua yaitu data kuantitatif berdasarkan proses atau cara mendapatkannya dan data kuantitatif berdasarkan tipe skala pengukuran yang digunakan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka selain itu juga melihat dan membuktikan hipotesis ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di dinas lingkungan hidup kota solok.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan kepada 74 responden dapat diperoleh gambaran mengenai responden berdasarkan Jenis Kelamin sebagai berikut

Karakteristik Responden Berdasarkan**Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	44	59,46
Perempuan	30	40,54
Total	74 Orang	100%

Sumber: Data primer yang di olah, 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian yang paling banyak bekerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44 responden atau (59,46%) dan perempuan sebanyak 30 responden atau (40,54%) artinya responden yang paling banyak bekerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44 responden atau (59,46%). Dilihat dari karakteristiknya, jumlah laki-laki dan perempuan yang bekerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok tidak berimbang dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok didominasi oleh laki-laki. Berdasarkan dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan kepada 74 responden dapat diperoleh gambaran mengenai responden berdasarkan Umur sebagai

berikut

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
21-30 Tahun	22	29,73
31-40 Tahun	28	37,84
41-50 Tahun	13	17,57
51-58 Tahun	11	14,86
Total	74 Orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian bekerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok adalah yang berusia <21-30 tahun sebanyak 22 responden atau (29,73%) berusia 31-40 tahun sebanyak 28 responden atau (37,84%) berusia 41-50 tahun sebanyak 13 responden atau (17,57%) berusia 51-58 tahun sebanyak 11 responden atau (14,86%). Jadi dapat disimpulkan yang paling banyak bekerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok yang berusia 31-40 tahun sebanyak 28

responden atau (37,84%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok berada pada usia produktif.

Berdasarkan dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan kepada 74 responden dapat diperoleh gambaran mengenai responden berdasarkan Pendidikan sebagai berikut :

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase
S1	41	55,41
Diploma 3	5	6,76
SD/SMP/SMA/ SMK	28	37,84
Total	74	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

besar responden penelitian yang berpendidikan terakhir yang paling banyak pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok adalah berpendidikan Sarjana yang berjumlah 41 responden atau (55,41%) yang berpendidikan Diploma 3 berjumlah sebanyak 5 responden atau (6,76%) yang berpendidikan SD/SMP/SMA/SMK yang berjumlah 28 responden atau (37,84%).

Dari keterangan profil responden berdasarkan pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa yang paling banyak pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok adalah berpendidikan Sarjana yang berjumlah sebanyak 41 responden atau (55,41%).

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama dalam waktu yang berbeda. Suatu item dinyatakan reliabel apabila dalam pengujian diperoleh nilai Cronbach's Alpha > 0,60 berdasarkan hasil pengujian reliabilitas data untuk variabel Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai dapat dilihat dari table

Hasil Uji Reliability Variabel Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

Sumber : Hasil perhitungan data SPSS versi 23,00

Hasil uji reliabilitas Beban kerja, 10 item indikator memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,836 yaitu lebih besar dari 0,6. Suatu variabel bisa dikatakan reliabel

jika memberikan nilai koevisiensi Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa Variable Beban Kerja (X1), dinyatakan Reliable dan butir-butir instrumen penelitian tersebut dapat diterima.

Hasil Uji Reliability Variabel Gaya

Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

Sumber : Hasil perhitungan data SPSS versi 23,00

Hasil uji reliabilitas Gaya Kepemimpinan, 10 item indikator memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,836 yaitu lebih besar dari 0,6. Suatu variabel bisa dikatakan reliabel jika memberikan nilai koevisiensi Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan (X2), dinyatakan Realibel dan butir-butir instrumen penelitian tersebut dapat diterima.

Hasil Uji Variabel Kinerja Pegawai

Realibility Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.805	10
------	----

Sumber : Hasil perhitungan data SPSS versi 23,00

Dilihat dari tabel hasil uji reliabilitas *Kinerja Pegawai*, 10 item indikator memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,805 yaitu lebih besar dari 0,6. Suatu variabel bisa dikatakan reliabel jika memberikan nilai koevisiensi Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa *Kinerja Pegawai (Y)*, dinyatakan Realibel dan butir-butir instrumen penelitian tersebut dapat diterima.

Pembahasan

1. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai adalah seseorang yang bekerja pada dalam organisasi berdasarkan perjanjian yang disepakati untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan tertentu, dengan memperoleh imbalan berdasarkan kinerja. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja pegawai, yaitu perbandingan suatu hasil kerja secara nyata dengan standar kerja yang telah

ditetapkan oleh suatu organisasi terkait, (Batubara dan Soulthan, 2020).

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif digunakan untuk mengukur prestasi kerja. Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi yang menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (mental cost) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkahlangkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif, (Kamal *et al.*, 2018).

Berdasarkan definisi-definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau

sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan diidentifikasi sebagai salah satu hal pokok yang penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, (Simanjuntak, 2021).

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung arti sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pimpinan sebagai pengampu kebijakan tertinggi dituntut memiliki serangkaian kompetensi dalam mewujudkan kepemimpinan yang efektif, (Depitra dan Soegoto, 2017).

Gaya kepemimpinan adalah sikap atau perilaku dari seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya yaitu memengaruhi orang-orang yang dipimpin agar bekerja dengan lebih baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

dalam perencanaan. Gaya kepemimpinan itu berbeda satu dengan yang lainnya artinya berbeda orangnya berbeda juga gaya kepemimpinannya, sebab setiap orang berbeda sifat, berbeda karakter, berbeda dengan kondisi yang dihadapi oleh masing-masing pemimpin, tentu untuk gaya kepemimpinan yang sama pun masing-masing pemimpin berbeda cara membawakan gaya tersebut, (Yamali dan Ananda, 2019).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan karakteristik dan kepribadiannya. Masing-masing gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan. Berbagai jenis gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin, tergantung dari sifat dan karakteristik pemimpin tersebut, (Kamal *et al.*, 2018).

Berdasarkan definisi-definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan, untuk mengendalikan bawahan yang dipimpinnya dengan suatu identitas khusus yang dominan pada dirinya untuk pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan

merupakan perilaku atau cara yang digunakan untuk mempengaruhi pikiran, perasaan bawahannya, (Tanjung *et al.*, 2021).

3. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan terbagi atas beberapa macam yaitu,

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara bawahan dan pimpinan.

b. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif memiliki ciri-ciri yaitu pemimpin akan jarang dalam memberikan arahan, pembuat keputusan diserahkan kepada bawahan, dan anggota organisasi tersebut diharapkan bisa menyelesaikan segala permasalahannya sendiri

c. Gaya Kepemimpinan Birokratis

Gaya kepemimpinan birokratis ini dilukiskan dengan pernyataan "Memimpin berdasarkan adanya peraturan". Perilaku memimpin yang ditandai dengan adanya

keketatan pelaksanaan suatu prosedur yang telah berlaku untuk pemimpin dan anak buahnya.

d. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Gaya ini akan mendorong kemampuan anggota dalam mengambil inisiatif. Kurang interaksi dan kontrol yang telah dilakukan oleh pemimpin, sehingga gaya tersebut hanya dapat berjalan jika bawahan mampu memperlihatkan tingkat kompetensi dan keyakinan dalam mengejar tujuan dan sasaran yang cukup tinggi.

e. Gaya Kepemimpinan Otoriter/ *Authoritarian*

Gaya ini adalah gaya pemimpin yang telah memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang ingin diambil dari dirinya sendiri dengan secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab akan dipegang oleh si pemimpin yang bergaya otoriter tersebut,

f. Gaya Kepemimpinan Kharismatik Kelebihan dari gaya kepemimpinan

karismatis ini ialah mampu menarik orang. Mereka akan terpesona dengan cara berbicaranya yang akan membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan memiliki gaya kepribadian ini akan

visionaris. Mereka sangat menyenangi akan perubahan dan adanya tantangan.

Kelemahan terbesar dari tipe kepemimpinan model ini dapat di analogikan dengan peribahasa Tong Kosong yang Nyaring Bunyinya. Mereka hanya mampu menarik orang untuk bisa datang kepada mereka.

g. Gaya Kepemimpinan Diplomatis

Kelebihan gaya kepemimpinan diplomatis ini terdapat di penempatan perspektifnya. Banyak orang seringkali selalu melihat dari satu sisi, yaitu pada sisi keuntungan dirinya. Sisanya, melihat dari sisi keuntungan pada lawannya.

h. Gaya Kepemimpinan Moral

Kelebihan dari gaya kepemimpinan moralis seperti ini ialah pada umumnya Mereka hangat dan sopan untuk semua orang. Mereka mempunyai empati yang tinggi terhadap segala permasalahan dari para bawahannya, juga sabar, murah hati Segala bentuk kebajikan-kebajikan ada dalam diri pemimpin tersebut.

i. Gaya Kepemimpinan Administratif

Gaya kepemimpinan tipe ini akan terkesan kurang inovatif dan telalu kaku dalam memandang aturan. Sikapnya sangat

konservatif serta kelihatan sekali takut di dalam mengambil resiko dan mereka cenderung akan mencari aman.

j. Gaya kepemimpinan analitis (Analytical)

Dalam gaya kepemimpinan tipe ini, biasanya untuk pembuatan keputusan didasarkan pada suatu proses analisis, terutama analisis logika dari setiap informasi yang didapatkan.

**k. Gaya kepemimpinan entrepreneur
Gaya kepemimpinan ini sangatlah**

menaruh perhatian pada kekuasaan dan hasil akhir serta kurang mengutamakan untuk kebutuhan akan kerjasama. Gaya kepemimpinan model ini biasanya akan selalu mencari pesaing dan akan menargetkan standar yang tinggi.

**l. Gaya Kepemimpinan Visioner
Kepemimpinan visioner**

merupakan pola kepemimpinan yang ditujukan untuk bisa memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dijalankan secara bersama-sama oleh para anggota perusahaan dengan cara memberikan arahan dan makna pada suatu kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkandengan visi yang jelas.

m. Gaya Kepemimpinan Situasional

Inti dari teori kepemimpinan situasional ialah bahwa suatu gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan dapat berbeda-beda, tergantung dari seperti apa tingkat kesiapan para pengikutnya.

n. Kepemimpinan Militeristik

Tipe pemimpin seperti ini sangatlah mirip dengan tipe pemimpin yang otoriter yang merupakan tipe pemimpin yang senantiasa bertindak sebagai diktator terhadap para anggota kelompoknya.

4. Beban Kerja

Beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Analisis beban kerja yaitu penentuan jumlah pegawai yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan selama jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun

sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih, (Nur, Musa dan Suriyadi, 2020).

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung. Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja merupakan suatu konsep yang multidefinisi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi, tingkat beban kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian beban kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Adanya beban kerja yang tinggi dapat mengurangi produktivitas kerja karyawan, karena menyebabkan turunnya produktivitas kerja. Beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan

pekerjaan yang dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda, (Nabawi, 2019).

Dampak Beban Kerja

Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut. Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya. Apabila proporsi ketiganya tidak seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik. Ketidakseimbangan ini bisa menyebabkan individu mengalami stres. Selain itu, beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan intensi turnover, yaitu keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat individu bekerja, (Hang-Yue dalam Mahawati, dkk, 2021:52).

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data terhadap 74 responden dengan menggunakan kuesioner dan telah melalui tahap uji instrument, olah data, dan analisis data mengenai Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Lingkungan

Hidup Kota Solok. Berdasarkan Hasil analisis regresi linear berganda di peroleh persamaan = $(Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e)$
 $Y = 4,551 + 0,638X_1 + 0,266X_2 + 2,390$. maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu Beban kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama memiliki keterkaitan yang searah dengan tanda positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok. Hal ini berarti dengan adanya Beban kerja dan Gaya Kepemimpinan yang baik, maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

Sesuai dengan penelitian Kurshin M.S.Marsaoly (2016), Berdasarkan uji koefisien regresi berganda dapat persamaan $Y = 11,241 + 0,630X_1 + 0,704X_2$. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif Pengaruh Beban kerja Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,897 yang berarti bahwa kontribusi antara variabel Beban kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok sebesar 0,804 atau 80,4% dan dipengaruhi oleh variabel lain (100 - 19,6) adalah

sebesar 56,4% variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Perolehan dari angka mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas (X1 dan X2) yang diteliti mempunyai pengaruh dan kontribusi yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) yang diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari data dan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok hal ini di buktikan dengan hasil regresi t hitung pada variabel Beban kerja sebesar 11,263 dengan signifikansi menggunakan $\alpha = 0,05$, karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $11,263 > 1$.
- b. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok hal ini di buktikan dengan hasil regresi t hitung dari variabel ini diperoleh sebesar 4,747 yang berarti lebih besar dari t tabel yang didapat $4,747 > 1,993$ dan nilai signifikannya $0,00 < 0,05$.
- c. Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan atau Bersama-sama terhadap

Kinerja Pegawai hal ini di buktikan dengan hasil regresi bahwa Hasil uji f sebesar dengan tingkat signifikan α 5% (signifikan 5% atau 0,05), f hitung $> f$ tabel nilai f hitung sebesar $>$ dengan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- Asriani, D., Bl, M. And Abdullah, I. (2018) *‘Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar’*, 2(2), Pp. 58–69.
- Badrianto, Y. (2022) *‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’*, 5(1), Pp. 401–410.
- Batubara And Soulthan (2020) *‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan Pt Inalum (Persero) Soulthan’*, *Jurnal Pendidikan Akutansi*, 3(1), Pp. 40–58. Available At: <https://doi.org/10.30596/Liabilities.V3i1.4581>.
- Depitra, P.S. And Soegoto, H. (2017) *‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan’*, 16(2), Pp. 185–188.

- Dr. Muhammad Yunanto, Mm., Sianipar, I.D.S. And Manik, S.J. (2015) *Manajemen Keuangan*.
- Hasyim (2022) ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai’, 7(3), Pp. 710–726.
- Jeky K R Roles, Wehelmina Rumawas (2018) ‘Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota’, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), Pp. 19–27.
- Kamal, F. Et Al. (2018) ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Pt Pandu Siwi Sentosa Jakarta)’, 12(2), Pp. 103–122.
- Nabawi, R. (2019) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai’, 2(2), Pp. 170–183.
- Nur, M., Musa, D. And Surijadi, H. (2020) ‘Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai’, Pp. 1–14.
- Orsandi, S. (2020) ‘Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2, Pp. 83–98.
- Rahman, A. And Esterina, S.M. (2018) ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai’, Pp. 28–34.
- Simanjuntak, C.Y. (2021) ‘Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Jasa Marga Tbk Cabang Belmera’, 2(3), Pp. 353–365.
- Sugiyono. (2007). Statistik Untuk Penelitian (E. Mulyatiningsih (Ed.); Ke 12). Sugiyono (2007) *Pengaruh Keputusan Investasi Terhadap Nilai Perusahaan*. Ke 12. Edited By E. Mulyatiningsih. Bandung.
- Tanjung, R. Et Al. (2021) ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes’, (April), Pp. 193–212.
- Yamali, F.R. And Ananda, R. (2019) ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Dan Disiplin Kerj Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi Ipantun’, 4(2), Pp. 413–422. Available At: <https://doi.org/10.33087/Jmas.V4i2.127>.
- (Rizki, Nurhayati And Indrawati, 2023) ‘1090-Article Text-3832-1-10-20230202’ (No Date).

- Rizki, H., Nurhayati And Indrawati, N. (2023) ‘Pengaruh Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 3 Kota Solok’, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), Pp. 25016–25023.
- Rukmana, S. *Et Al.* (No Date) ‘Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok Siti Rukmana Nurhayati Nurhayati Afni Yeni’, *Jurnal Bintang Manajemen (Jubima)*, 1(4). Available At: <https://doi.org/10.55606/Jubima.V1i4.2226>.
- (Rukmana *Et Al.*)’. Rizki, H., Nurhayati And Indrawati, N. (2023) ‘Pengaruh Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 3 Kota Solok’, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), Pp. 25016–25023.
- Rizki, H., Nurhayati And Indrawati, N. (2023) ‘Pengaruh Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 3 Kota Solok’, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), Pp. 25016–25023.
- Wahyu Sabri, Afni Yeni, Seflidiana Roza) ‘Article 3832-1-10-20230202’. Rizki, H., Nurhayati And Indrawati, N. (2023) ‘Pengaruh Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 3 Kota Solok’, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), Pp. 25016–25023.
- Rukmana, S. *Et Al.* ‘Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok Siti Rukmana Nurhayati Nurhayati Afni Yeni’, *Jurnal Bintang Manajemen (Jubima)*, 1(4). Available At: <https://doi.org/10.55606/Jubima.V1i4.2226>.