

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORKLOAD, AND CAREER LEVEL ON THE PERFORMANCE OF UPT EMPLOYEES GALANG PUSKESMAS.

Yendri¹, Diana Titik W²

*Department of Management, Faculty of Economics and Business,
Batam University, Indonesia.
Batam, 29415, Riau Island, Indonesia.*

Coresspondent:

*Faculty of Economics and Business, University of Batam.
Email: yendritwb@gmail.com, dianatitik.w@gmail.com*

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of leadership style, workload, and career advancement on the performance of UPT employees. Galang Health Center. The dependent variable in this study is employee performance (Y). Meanwhile, the independent variables are Leadership Style (X1), Workload (X2) and Career Path (X3). the population used in this study were UPT employees. Batam City Health Center. 60 employees used saturated sampling technique and obtained a sample of 60 respondents. Multiple linear regression analysis method using SPSS 25.0 program. The results showed that there were variables that had a significant positive and insignificant negative effect on the performance of UPT employees. Batam City Health Center. The value of R Square on the variables of Leadership Style, Workload and Career Path affects performance by 80.4%.

Keywords: Leadership Style, Workload, Career Level, Performance Employees.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan jenjang karir terhadap kinerja pegawai UPT. Puskesmas Galang. Untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Sedangkan untuk variabel independen adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2) dan Jenjang Karir (X3). populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan UPT. Puskesmas Galang Kota Batam. 60 Pegawai menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh dan diperoleh sampel sebesar 60 responden. Metode analisis regresi liner berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada variable berpengaruh positif signifikan dan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. Puskesmas Galang Kota Batam. Besarnya nilai R Square pada variabel Gaya Kepemimpinan, Beban Kerjadan Jenjang Karir mempengaruhi kinerja ialah sebesar 80,4%

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Jenjang Karir, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan yang amat penting di Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Kemkes-Matthes et al., 2011).

Jika di tinjau dari sistem pelayanan kesehatan di Indonesia, Maka peranan dan kedudukan puskesmas adalah sebagai ujung tombak sistem pelayanan kesehatan terdepan di Indonesia, Maka Puskesmas bertanggungjawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat, juga bertanggungjawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat.

Puskesmas diharapkan dapat bertindak sebagai motivator, fasilitator dan turut serta memantau terselenggaranya proses pembangunan di wilayah tempat kerjanya agar berdampak positif terhadap kesehatan warga masyarakat di wilayah kerjanya. Hasil yang diharapkan dalam menjalankan fungsi ini antara lain adalah terselenggaranya pembangunan di luar bidang kesehatan yang mendukung terciptanya lingkungan dan perilaku yang sehat.

Puskesmas merupakan institusi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan di jenjang tingkat pertama yang terlibat langsung dengan masyarakat menjadi sangatlah penting dalam keberadaannya. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi pembangunan kesehatan yang ditetapkan oleh dinas kesehatan kabupaten berdasarkan geografis,

demografi. Sarana dan prasarana, transportasi, masalah kesehatan setempat, keadaan sumber daya yang dimiliki serta beban kerja yang diemban oleh puskesmas tersebut. Puskesmas Galang merupakan salah satu puskesmas yang berada di Kel.Sembulang Kec.Galang dan telah menjadi salah satu alternative yang dipilih oleh warga setempat masyarakat Kec. Galang tersebut sebagai instansi kesehatan masyarakat setempat yang membutuhkan, untuk itu sebagai instansi kesehatan warga setempat utamanya lebih mengedepankan kesehatan pasien (warga setempat) yang datang untuk berobat secara langsung meskipun dengan cara bertahap. Dengan adanya UPT. Puskesmas Galang ini dapat memberikan kesehatan dan pemulihan untuk kesembuhan para pasien tersebut (masyarakat) dengan baik tidak terhitung pasien apakah berasal dari masyarakat kecil, atau masyarakat yang ekonominya menengah keatas dan tidak memandang pasien itu dari kalangan ekonominya diatas atau menengah kebawah.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka Rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai UPT. Puskesmas Galang?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT. Puskesmas Galang?
3. Bagaimana pengaruh jenjang karir terhadap kinerja pegawai pada UPT. Puskesmas Galang?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan jenjang karir terhadap kinerja pegawai UPT. Puskesmas Galang?

TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Menurut (Janissen et al., 2018) Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pengertian lainnya juga diungkapkan oleh (Hamdi & Bahruddin, 2014) yang mendefinisikan kinerja untuk kerja yang menggambarkan hasil kerja oleh karyawan yang ditampilkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Gaya Kepemimpinan.

Menurut (Dewi et al., 2020) Mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan perilaku seseorang ke arah sebuah pencapaian tujuan tertentu. Pengarahan dalam hal ini berarti menyebabkan orang lain bertindak dengan cara tertentu atau mengikuti sebuah arah yang sudah ditentukan. Menurut (Hamdan & El-Naas, 2014) Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan akan sebuah tujuan organisasi dengan sebuah tujuan individu untuk mencapai sebuah tujuan tertentu.

Ada tiga gaya kepemimpinan yaitu :

a. Gaya

Kepemimpinan diktator/otoriter
gaya kepemimpinan otoriter

adalah gaya kepemimpinan yang hanya memusatkan segala akan keputusan dan peraturan pada diri pemimpin secara utuh.

- b. Gaya Kepemimpinan Autokratis adalah gaya kepemimpinan yang akan menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya sehingga kekuasaannya yang paling diuntungkan dalam sebuah organisasi.
- c. Gaya Kepemimpinan Demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung akan mengikuti sertakan karyawan dalam sebuah pengambilan keputusan.

Menurut Kartono (2016:94) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang. Pola perilaku konsisten yang dimaksudkan adalah pola-pola yang timbul pada diri orang-orang pada waktu mereka mulai memberikan tanggapan dengan cara yang sama dalam kondisi yang serupa dan pola itu membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerjadengan orang-orang.

Beban Kerja.

Menurut (Hidayanti & Sunyoto, 2012) beban kerja adalah yang teralubanyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang hingga menimbulkan stress. Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau beban kerja yang tepatdilimpahkan kepada seorang petugas. Berikut ini ada pengertian beban kerja menurut beberapa ahli, yaitu: Menurut (Munandar, 2014). yaitu: "Satu kondisi dari pekerjaan dengan uraian

tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu”. Menurut [Sujarweni \(2014\)](#) beban kerja adalah “sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu”.

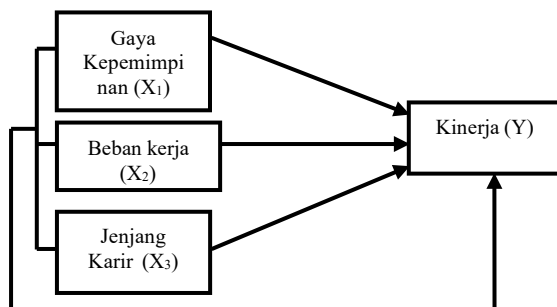
Menurut [Hariyanti \(2014:5\)](#) beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Jenjang Karir

Jenjang Karir merupakan suatu tahapan yang ingin dicapai setiap pegawai/karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi dalam rentang waktu tertentu sehingga terdapat sebuah capaian dalam karir.

Menurut ([Pranitasari et al,2019](#)) karir adalah aktivitas dan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan (seperti, tugas-tugas dalam posisi jabatan, penafsiran subyektif pada peristiwa-peristiwa yang berhubungan dengan suatu pekerjaan dan kepuasan). sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang.

Model Penelitian



Hipotesis

Berdasarkan dari model penelitian diatas, maka dapat dideskripsikan bahwa hipotesis-hipotesis dalam penelitian inisebagai berikut:

- H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT. Puskesmas Galang.
- H2: Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT. Puskesmas Galang.
- H3: Jenjang Karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT. Puskesmas Galang.
- H4: Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Jenjang Karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT. Puskesmas Galang.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT. Puskesmas Galang, yaitu berjumlah 60 pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Menggunakan instrumen kuisioner dengan data primer dengan menggunakan teknik sampel jenuh adalah karena populasi penelitian kjang dari 100 responden, sehingga dilakukan semua populasi dijadikan sampel penelitian, yaitu sebanyak 60 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Berikut adalah hasil dari uji validitas:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

X1	R hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
VG1	0.697	0.254	0.00	Valid
VG2	0.779	0.254	0.00	Valid
VG3	0.862	0.254	0.00	Valid
VG4	0.820	0.254	0.00	Valid
VG5	0.831	0.254	0.00	Valid
VG6	0.833	0.254	0.00	Valid
VG7	0.898	0.254	0.00	Valid
VG8	0.877	0.254	0.00	Valid
VG9	0.826	0.254	0.00	Valid
VG10	0.817	0.254	0.00	Valid
VG11	0.843	0.254	0.00	Valid
VG12	0.851	0.254	0.00	Valid

X2	R hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
VB1	0.715	0.254	0.00	Valid
VB2	0.701	0.254	0.00	Valid
VB3	0.667	0.254	0.00	Valid
VB4	0.689	0.254	0.00	Valid
VB5	0.737	0.254	0.00	Valid
VB6	0.835	0.254	0.00	Valid
VB7	0.793	0.254	0.00	Valid
VB8	0.729	0.254	0.00	Valid
VB9	0.752	0.254	0.00	Valid
VB10	0.664	0.254	0.00	Valid

X3	R hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
VJ1	0.849	0.254	0.00	Valid
VJ2	0.889	0.254	0.00	Valid
VJ3	0.797	0.254	0.00	Valid
VJ4	0.852	0.254	0.00	Valid
VJ5	0.779	0.254	0.00	Valid
VJ6	0.847	0.254	0.00	Valid
VJ7	0.749	0.254	0.00	Valid
VJ8	0.785	0.254	0.00	Valid
VJ9	0.877	0.254	0.00	Valid
VJ10	0.723	0.254	0.00	Valid

Y	R hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
Y1	0.806	0.254	0.00	Valid
Y2	0.791	0.254	0.00	Valid
Y3	0.771	0.254	0.00	Valid
Y4	0.872	0.254	0.00	Valid
Y5	0.830	0.254	0.00	Valid
Y6	0.876	0.254	0.00	Valid
Y7	0.850	0.254	0.00	Valid
Y8	0.875	0.254	0.00	Valid
Y9	0.838	0.254	0.00	Valid
Y10	0.420	0.254	0.01	Valid

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Y dinyatakan sudah valid karena kesepuluh pernyataan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil Uji Reliabilitas:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alfa	Reliabilitas
Y	0.901	Sangat Kuat
X1	0.956	Sangat Kuat
X2	0.892	Kuat
X3	0.938	Sangat Kuat

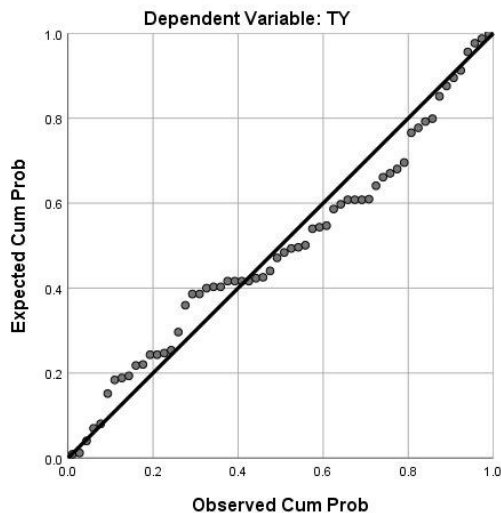
Dari hasil analisis uji reliabilitas pada tabel di atas diketahui nilai Cronbach's Alpha semua variabel > 0,6 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut adalah hasil Uji Normalitas:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Grafik 1 Uji Normalitas P-P Plot
Berdasarkan grafik di atas uji

titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Berikut adalah hasil dari uji Multikolinieritas:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

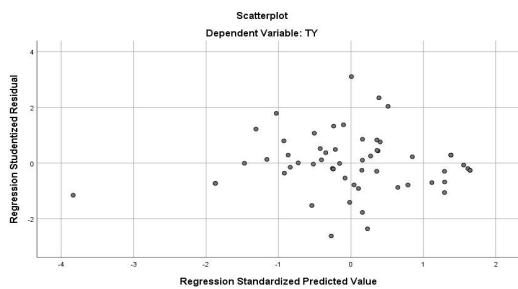
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.219	4.570
X2	.430	2.326
X3	.273	3.656

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada adanya gejala multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi karena nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF > 10.

normalitas pendekatan P-P Plot terlihat

Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil dari uji Heteroskedastisitas:



Berdasarkan gambar diatas disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedasitas dan model ini layak dipakai untuk memprediksi pengaruh masing-masing variabel.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis uji regresi dapat disusun dalam bentuk persamaan regresiberganda sebagai berikut : $Y = 5,850 + 0,459X1 + 0,475X2 + 0,156X3 + e$

Adapun tabel regresi dapat diuraikan sebagai berikut :

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	5.820		2.495		2.333	.023	
X1	.459		.100		.581	4.594	.000
X2	.475		.082		.525	5.818	.000
X3	-.156		.101		-.175	-1.545	.128

a. Dependent Variable: TY

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan pengujian dengan uji parsial (uji t) dari masing-masing variabel yaitu:

- Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 4,594 > t tabel sebesar 1.67252, berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. Puskesmas Galang dengan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05.
- Nilai t hitung untuk variabel beban kerja (X2) sebesar 5.818 > t tabel 1.67252, berarti beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. Puskesmas Galang dengan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05.
- Nilai t hitung untuk variabel jenjang karir (X3) sebesar -1,545 < t tabel -1.67252 berarti jenjang karir berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. Puskesmas Galang dengan nilai signifikansi 0.128 lebih besar dari 0,05 (0,128 > 0,05).

Uji f (Uji Simultan)

Berikut adalah hasil dari uji f (ujisimultan):
Tabel 6 Hasil Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regr	1684.317	3	561.439	76.709	.000 ^b
	Residual	409.866	56	7.319		
Total		2094.183	59			

- a. Dependent Variable: TY
- b. Predictors: (Constant), TV3_A, TV2, TV1

Dari tabel diatas diatas disimpulkan bahwa hasil pengujian F statistic menunjukkan nilai sebesar $76,709 > F$ tabel $2,77$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai signifikan F lebih kecil dari $0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian bersama-sama (simultan) menunjukkan gaya kepemimpinan, beban kerja, dan jenjang karir secara bersama-sama kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefesien Determinasi

Berikut adalah hasil Uji R²:

Tabel 7 Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	D W
1	.897 ^a	.804	.794	2.705	

- a. Predictors: (Constant), TV3_A, TV2, TV1
- b. Dependent Variable: TY

Pembahasan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas dapat dijelaskan Faktor kepemimpinan memainkan peranan sangat penting dalam sebuah keseluruhan upaya meningkat kinerja pegawai, baik pada suatu tingkat individu atau organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak menyoroti pada suatu sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi dari suatu kelompok dan manajerialnya juga. Pemimpin

merupakan orang yang memberikan arahan bagi pegawai, tanpa adanya pemimpin operasional kegiatan tidak akan berjalan dengan baik. Fungsi pemimpin sangat diperlukan bagi pegawai untru mengatur setiap pekerjaannya. Pemimpin yang memberikan arahan jelas akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai menjadi lebih baik. Pemimpin yang baik yang mau menerima pendapat dan saran dari bawahannya. Tidak semena-mena dalam memberikan keputusan menurut kehendaknya sendiri. Gaya Kepemimpinan (X1) ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $4,594 > t$ tabel = $1,67252$, berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. Puskesmas Galang denagn nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ artinya H_0 Ditolak dan H_a Diterima. Sehingga bisa dikatakan dari setiap responden mengatakan bahwa gaya kepemimpinan di UPT. Puskesmas Galang memiliki gaya kepemimpinan yang efektif atau yang baik bisa dikatakan membuat responden memiliki kinerja yang baik.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja sangat berpenagruh terhadap terhadap kinerja pegawai disebuah organisasi. Untuk pegawai yang memiliki banyak porsi tugas-tugasnya maka seorang pegawai akan merasa kelelahan sehingga tugas-tugasnya tidak siap tepat waktu sehingga sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Cukup banyak pekerjaan yang ditangani oleh masing-masing pegawai Puskesmas dan mereka memiliki target untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Walaupun demikian target untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Walaupun demikian para pegawai tetap

memenuhi dan mematuhi prosedur dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diemban, dilakukan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh instansi. Terkadang pegawai mendapatkan tugas yang sifatnya mendadak di luar jadwal yang sudah ditentukan meskipun demikian selalu bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya. Beban kerja (X2) ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $5,818 > t \text{ tabel} = 1,67252$, berarti beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT. Puskesmas Galang dengan nilai signifikansi $0,00$ lebih kecil dari $0,05$ ($0,00 < 0,05$) artinya H_0 Ditolak dan H_a Diterima. Sehingga bisa dikatakan bahwa beban kerja yang diberikan masih bisa di kelola oleh para pegawai sehingga kinerja ini memiliki hasil yang lebih baik jika beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan ketentuan dan pengembangan dari UPT. Puskesmas Galang.

Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Sistem jenjang karir disebuah organisasi membuat pegawai termotivasi untuk selalu meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya.

Pemimpin dapat memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi agar bisa dijadikan kemajuan untuk sebuah organisasi tersebut. Jenjang Karir ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $-1,545 < t \text{ tabel} = 1,67252$ berarti jenjang karir berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja

pegawai pada UPT. Puskesmas Galang dengan nilai signifikansi $0,128$ lebih kecil dari $0,05$ ($0,128 > 0,05$) artinya H_0 Diterima dan H_a Ditolak. Dari hasil penelitian yang dilakukan, jenjang karir di UPT. Puskesmas Galang mengalami pengaruh yang negative, hal ini berarti jika jenjang karir diberlakukan tetapi tidak sesuai dengan SOP instansi tersebut maka kinerja pegawai bisa mengalami penurunan. Walaupun pimpinan dalam hal ini membuka akses untuk pengembangan jenjang karir kepada para pegawai, menghargai setiap potensi yang dimiliki oleh para pegawai dan mampu berlaku adil menurut sudut pandang pegawai dengan cara menginformasikan tentang promosi jabatan yang ada di lingkungan Dinas Kesehatan maupun pemerintah Kota Batam.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai sebesar $76,709 > F \text{ tabel} 2,77$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai signifikan F lebih kecil dari $0,05$ dengan demikian H_0 Ditolak dan H_a Diterima. Hal ini berarti bahwa pengujian bersama-sama (Simultan) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, beban kerja, dan jenjang karir secara bersama-sama kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. Puskesmas Galang. Artinya kinerja pegawai dapat ditekankan dengan meningkatkan gaya kepemimpinan dan jenjang karir serta mengurangi beban kerja pada kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Variabel gaya kepemimpinan (X1) terdapat gaya kepemimpinan ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $4,594 > t \text{ tabel} = 1,67252$, berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT. Puskesmas Galang dengan nilai signifikansi $0,00$ lebih kecil dari $0,05$ ($0,00 < 0,05$) artinya H_0 Ditolak dan H_a Diterima.
2. Variabel beban kerja (X2) ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $5,818 > t \text{ tabel} = 1,67252$, berarti beban kerja

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT. Puskesmas Galang .

3. Variabel *jenjang karir* (X3) ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $-1,545 < t \text{ tabel} = -1,67252$, berarti *jenjang karir* berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT. Puskesmas Galang mengalami pengaruh yang negative dapat dilihat dari jika *jenjang karir* diberlakukan tetapi tidak sesuai dengan SOP maka kinerja seorang pegawai juga akan menurun.

SARAN

1. Untuk gaya kepemimpinan yang ada di UPT. Puskesmas Galang sudah cukup baik, hal yang bisa kami sarankan untuk perbaikan kedepannya diantaranya : meningkatkan kemampuan komunikasi, mengendalikan bawahan dan memotivasi pegawai, tegas dalam pengambilan keputusan serta tidak emosional.
2. Untuk beban kerja saran yang dapat kami sampaikan antara lain : target pekerjaan yang ditetapkan sudah memenuhi dan dapat tercapai dengan baik, pegawai diberikan pemahaman yang benar tentang standar pekerjaan

yang dilakukan sehingga mereka tidak merasa terbebani. Dan terkait kondisi pekerjaan pegawai harus mempelajari berbagai kondisi kerja karena memang kondisi wilayah kerjanya banyak pulau dan terpencil.

3. Terkait dengan *jenjang karir* yang ada di UPT. Puskesmas Galang secara pelaksana tidak ada pengembangan *jenjang karir*, para pegawai seharusnya menunjukkan minat yang serius
4. Berdasarkan kesimpulan yang dibuat, peneliti mengharapkan lebih menambah variabel-variabel yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

REFERENSI

- A. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Movere Journal*, 1(2), 150–163. <https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.57>
- Akhmal, A., Laila, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Internasional*, 07, 20–24.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Djestawana, I. G. G. (2014). Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas The Influence of Organizational Development , Leadership , and Career Path towards Employee Satisfaction and Performance of Puskesmas Workers. *Kesmas National Public Health Journal*, 6(6), 261–266.
- F. Rinaldi, H. Wulan, M. S. . . (2019). Gaya Kepeimpinan, Jenjang Karir, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management*, 4(4), 11o.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Jayusman, H., & Khotimah, S. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin barat. *Spread*, 2(2), 139. <http://journal.stiei-kayutangi-87bjm.ac.id/index.php/jibk/article/view/>
- Kinerja, T., Kepuasan, M., Pada, K., Galang, P. S., & Batam, K. (n.d.). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai puskesmas se-kecamatan galangkotabatam.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>
- Lano, P. (2015). Fungsi Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1), 74–81.
- Mahendrawan, G. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 45. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

- Paputungan, F. R. (2013). Motivasi, Jenjang Kari Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulu Cabang Calaca. *Jurnal EMBA*, 6791(4) 679688.
- Rohaeni, H. (2016). Model Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal ECODEMICA*, 4(1), 32–47 <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/294>
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Pendidik Yayasan Marvin. Inovasi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v5i1.y2018.p1-18>
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 151–160. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.204>

Taylor, J., Ingleby, T., Crowe, D., & Leonard, F (2019). Kepemimpinan2“Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Zulkarnen Mora, & Endang Terangisa BR Sinuraya. (2020). AnalisisFaktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. Jurnal ManajemenDanKeuangan, 8(3), 326–335. <https://doi.org/10.33059/jmk.v8i3.2395>

PERWIRA- Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia, 2(1), 70–78. <http://perwiraindonesia.com/eJournal/index.php/perwira/article/view/13>Zati, M. R.,