

# The Effect of Leadership Style, Workload, and Career Level on the Performance Employees of Upt Galang Health Centre

Yendri<sup>1</sup>, Diana Titik W<sup>2</sup>

<sup>1</sup>\*Department of Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Batam, Indonesia

<sup>2</sup>Department of Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Batam, Indonesia

\* Corresponding Email: <sup>1</sup>\*yendritwb@gmail.com, <sup>2</sup>dianatitik.w@gmail.com

**Abstract-** *This research aims to analyze the effects of leadership style, workload and career level on the performance of UPT employees. Galang Community Health Center. The independent variable in this research is employee performance (Y). The independent variables consist of Leadership Style (X1), Workload (X2) and Career Path (X3). The population is UPT employees. Batam City Galang Community Health Center, 60 employees. The sample was determined using the census method. Data analysis uses multiple linear regression with quantitative methods. The research results indicate that leadership style and workload have a significant effect on employee performance, while career level has an insignificant negative effect on performance. The R Square value is 0.804, meaning that 80.4% of the independent variables are able to explain the dependent variable, the remaining 19.6 are explained by other factors outside the research.*

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

## 1. PENDAHULUAN

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) merupakan sebuah fasilitas pelayanan kesehatan yang sangat vital di Indonesia, terutama di wilayah hinterland. Puskesmas merupakan unit teknis di bawah dinas kabupaten/kota yang bertugas mengelola pembangunan kesehatan di suatu area kerja (Depkes 2011).

Peranan dan kedudukan puskesmas merupakan ujung tombak sistem pelayanan kesehatan terdepan di Indonesia, jika dilihat dari system pelayanan kesehatan di Indonesia. Maka peranan dan posisi Puskesmas adalah sebagai titik awal system pelayanan kesehatan. Puskesmas bertanggungjawab atas penyelenggaraan

pelayanan kesehatan masyarakat dan juga memegang tanggung jawab dalam menjalankan pelayanan kesehatan masyarakat.

Puskesmas diharapkan mampu menjadi pendorong, penyedia fasilitas, serta berperan dalam memantau penyelenggaraan proses pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya agar dapat meningkatkan kesehatan warga masyarakat di sekitarnya. Tujuan dari pelaksanaan fungsi ini termasuk terselenggaranya pembangunan di berbagai sector selain kesehatan yang mendukung terciptanya lingkungan dan perilaku yang sehat.

Puskesmas merupakan lembaga yang menyediakan pelayanan kesehatan tingkat pertama yang secara langsung terlibat dengan



masyarakat, sehingga keberadaannya sangatlah penting. Tugas dan fungsi Puskesmas dalam menyelenggarakan pembangunan kesehatan, ditentukan oleh dinas kesehatan kabupaten, yang didasarkan pada faktor geografis, demografi, sarana dan prasarana, akses transportasi, masalah kesehatan setempat, sumber daya yang tersedia serta beban kerja yang diemban oleh puskesmas tersebut. Salah satu contoh puskesmas yang relevan adalah Puskesmas Galang di Kelurahan Sembulang Kec. Galang dan telah menjadi salah satu alternatif yang dipilih oleh warga setempat masyarakat Kecamatan Galang sebagai klinik kesehatan penduduk setempat yang membutuhkan. Untuk itu sebagai klinik kesehatan warga setempat terutama dalam menjaga kesehatan pasien (warga setempat) yang berkunjung secara langsung untuk mendapatkan layanan. Dengan keberadaan UPT. Puskesmas Galang ini dapat menjaga kesehatan dan memberikan pengobatan untuk kesembuhan warga tersebut (masyarakat) secara baik tanpa melihat asal pasien dari masyarakat kecil, atau masyarakat yang ekonominya menengah keatas dan tidak memandang pasien itu dari kalangan ekonomi nya diatas atau menengah kebawah.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka Perumusan masalah penelitian sebagai berikut:

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

## **2. TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS**

### **Kinerja Karyawan**

Rivai (2013: 309) berpendapat, Kinerja merupakan perilaku nyata yang diwujudkan dalam prestasi kerja setiap individu berdasarkan peran dalam organisasi.

Hamdi dan Bahrudin (2014:32) mengemukakan definisi kinerja merujuk pada hasil kerja karyawan yang sesuai dengan peran mereka dalam organisasi.

Sedangkan menurut Sutrisno Kinerja ialah pencapaian pekerjaan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam instansi, berdasar pada kewenangan dan tanggungjawabnya, dalam usaha pencapaian tujuan organisasi tersebut sesuai aturan, legal serta etika moral.

### **Gaya Kepemimpinan.**

Istiatin dan Bambang (2016:2) mengungkapkan bahwa kepemimpinan diartikan sebagai proses mengarahkan perilaku individu menuju pencapaian tujuan tertentu. Pengarahan dalam konteks ini mengacu pada kemampuan mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan arah yang telah ditetapkan.

Menurut Hamdan (2014:71) Gaya kepemimpinan bias dijelaskan sebagai pola perilaku yang disusun untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, bertujuan untuk mencapai sebuah tujuan yang khusus.

Ada tiga gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Gaya Kepemimpinan diktator/otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang menempatkan pemimpin sebagai pusat segala keputusan dan penetapan peraturan secara utuh.
- b. Gaya Kepemimpinan Otokratis adalah pola kepemimpinan yang akan dengan cara mendekati kekuasaan untuk menetapkan keputusan dan pengembangan strukturnya agar kekuasaannya menguntungkan dalam sebuah organisasi.

- c. Gaya Kepemimpinan Demokratis yakni pola kepemimpinan yang cenderung akan mengikuti sertakan pegawai dalam sebuah mengambil keputusan.

Menurut Kartono (2016:94) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai penerapan pola perilaku oleh pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain sesuai persepsi bawahan. Perilaku yang berpola konsisten merupakan pola-pola yang muncul ketika individu mulai merespon secara serupa dalam situasi yang mirip, memunculkan tindakan terpola yang dapat diprediksikan sebagian besar waktunya bagi mereka yang bekerjasama orang-orang.

#### **Beban Kerja.**

Sunyoto (2012:21) berpendapat bahwa beban kerja merupakan beberapa tekanan pekerjaan yang terlalu banyak sehingga menimbulkan ketegangan pada diri seseorang yang menyebabkan stress. Analisa beban kerja merupakan cara menentukan jumlah waktu kerja yang diperlukan oleh pegawai dalam batas waktu tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan, atau menilai seberapa sesuai beban kerja yang diberikan kepada seorang pegawai.

Pengertian beban kerja menurut beberapa ahli, yaitu: Munandar (2014). Menyatakan: "Suatu keadaan kegiatan kerja dengan menguraikan tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu". Menurut Sujarweni (2014) beban kerja adalah "sejumlah rangkaian atau aktifitas yang perlu diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam periode waktu tertentu". Hariyanti (2014:5) berpendapat bahwa beban kerja merupakan sebuah ketidaksesuaian kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

#### **Jenjang Karir**

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

Menurut (Pranitasari et al, 2019) karir ialah kegiatan dan orientasi yang terkait dalam pekerjaan termasuk tugas dalam jabatan, penilaian subyektif terhadap kegiatan yang terkait hasil kerja dan tingkat kepuasan, yang dialami selama karier seseorang.

#### **Hipotesis**

Berdasarkan dari model penelitian diatas, maka dapat dideskripsikan bahwa hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini sebagai 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 memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai UPT. Puskesmas Galang.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan keseluruhan pegawai UPT. Puskesmas Galang, yaitu berjumlah 60 pegawai sebagai responden.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuisioner dengan data primer, menggunakan teknik sensus disebabkan jumlah populasi penelitian kurang dari 100 responden, sehingga dilakukan semua populasi dijadikan sampel penelitian, yaitu sebanyak 60 pegawai.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Teknik Analisis Data Uji Validitas**

Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan semua pernyataan kuisioner pada variable bebas dan terikat valid, karena

memiliki nilai signifikasnsi 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 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha semua variabel  $> 0,6$  dari hasil tersebut kesimpulan yang diambil bahwa seluruh pernyataan reliabel. q: titik tersebar di sekitar garis dan searah garis diagonal. Dapat diartikan bahwa data memiliki distribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

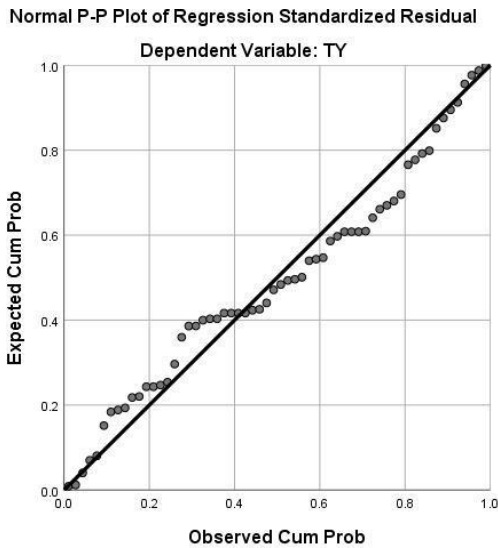
Berikut ialah hasil dari uji Multikolinieritas:

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

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

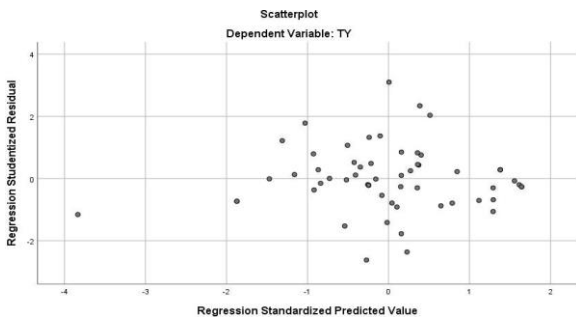
Dari tabel diatas kesimpulan yang didapat adalah tanpa adanya gejala multikolinearitas antar variabel indenpenden pada model regresi sebab didapatkan nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai *Varians Inflation Factors*  $> 10$ .



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

**Uji Heteroskedastisitas**

Berikut adalah hasil dari uji Heteroskedastisitas:



Berdasarkan gambar tersebut, dapat disimpulkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan tersebar secara acak, tersebar di kedua sisi sumbu y. Ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas, dapat memprediksi efek dari setiap variable, maka model dapat digunakan secara layak.

**Pengujian Hipotesis**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil pengujian regresi linier berganda dapat disajikan sebagai berikut:

$$Y = 5,850 + 0,459X_1 + 0,475X_2 - 0,156X_3 + e$$

**Tabel 5. Tabel uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
					(Constant)
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 pengujian melalui uji parsial (uji t) masing-masing variable, dapat dijelaskan bahwa:

- a. Angka pada t hitung variabel gaya kepemimpinan (X1) senilai 4,594 > t tabel senilai 1.67252, berarti gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. Puskesmas Galang menunjukkan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05.
- b. Didapat hasil t hitung pada variabel beban kerja (X2) sebesar 5.818 > t tabel 1.67252, signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05., berarti kinerja pegawai UPT. Puskesmas Galang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja.
- c. Didapat hasil t hitung pada variabel jenjang karir (X3) sebesar -1,545 < t tabel - 167252, angka signifikansi 0.128 lebih besar dari 0,05 (0,128 > 0,05. berarti kinerja pegawai UPT. Puskesmas Galang dipengaruhi jenjang karir secara negative dan tidak signifikan.

**Uji F (Uji Simultan)**

Hasil dari uji F (uji simultan) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6 Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1684.317	3	561.439	76.709	.000 <sup>b</sup>
	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 menunjukan nilai sebesar  $76,709 > F$  tabel 2,77 nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai signifikansi  $F < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima. Pengujian bersama-sama menunjukkan gaya kepemimpinan, beban kerja, dan jenjang karir memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi  $R^2$ :

**Tabel 7 Hasil Uji KoefisienDeterminasi**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	DW
1	.897 <sup>a</sup>	.794	2.705	

a. Predictors: (Constant), TV3\_A, TV2, TV1

b. Dependent Variable: TY

#### Pembahasan

##### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

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 mau menerima pendapat dan saran dari bawahannya merupakan pemimpin yang baik. Tidak semena-mena dalam memberikan keputusan menurut kehendaknya sendiri. Gaya Kepemimpinan (X1) ditunjukan dengan angka pada t hitung sebesar  $4,594 > t$  tabel = 1,67252, berarti gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. Puskesmas Galang denagn nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ) maknanya  $H_a$  diterima. Yang mana 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 kinerja pegawai disebuah organisasi. Bagi 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 pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang diemban, dilakukan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh instansi. Terkadang pegawai mendapatkan tugas yang sifatnya mendadak di luar jadwalyang sudah ditentukan meskipun demikian selalu bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya. Beban kerja (X2) ditunjukan dengan nilai t hitung sebesar  $5,818 > t$  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 ( $0,00 < 0,05$ ) berarti  $H_0$  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 didapatkan sudah sesuai dengan ketentuan dan pengembangan dari UPT. Puskesmas Galang.

### **Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Kinerja Pegawai**

Sistem jenjang karir di sebuah organisasi membuat pegawai termotivasi untuk selalu meningkatkan mutu dan kuantitas kerjanya.

Pemimpin dapat memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi agar bisa dijadikan kemajuan untuk sebuah organisasi tersebut. Jenjang Karir pada 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 ( $0,128 > 0,05$ ) maknanya  $H_0$  diterima. 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 serta 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 uji statistik F hitung menunjukkan nilai sebesar  $76,709 > F \text{ tabel} 2,77$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05 maknanya  $H_a$  diterima. Maknanya bahwa pengujian bersama-sama terhadap kinerja pegawai UPT. Puskesmas Galang melalui gaya kepemimpinan, beban kerja, dan jenjang karir memiliki kontribusi

signifikan. Artinya kinerja pegawai bisa ditekankan dengan meningkatkan gaya kepemimpinan dan jenjang karir serta mengurangi beban kerja pada kinerja pegawai.

## **5. KESIMPULAN**

Variabel gaya kepemimpinan (X1) ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 4,594 yang lebih besar dari t tabel 1,67252, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT. Puskesmas Galang dengan nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ), sehingga  $H_a$  diterima. Beban kerja (X2) ditunjukkan melalui angka t hitung sebesar 5,818 yang lebih besar dari t tabel 1,67252, berarti beban kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Saran**

Gaya kepemimpinan di UPT. Puskesmas Galang sudah cukup baik, namun untuk perbaikan ke depannya disarankan meningkatkan kemampuan komunikasi, mengendalikan bawahan, memotivasi pegawai, bersikap tegas dalam pengambilan keputusan, dan tidak emosional. Beban kerja sebaiknya ditetapkan dengan target yang memenuhi dan dapat tercapai dengan baik, serta pegawai diberikan pemahaman yang benar tentang standar pekerjaan. Gaya kepemimpinan dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT. Puskesmas Galang. Variabel jenjang karir (X3) menunjukkan nilai t hitung sebesar -1,545 yang lebih kecil dari t tabel -1,67252, menandakan bahwa jenjang karir memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama jika tidak sesuai dengan SOP. Kondisi kerja di wilayah yang banyak pulau dan terpencil menuntut pegawai untuk mempelajari berbagai kondisi kerja. Terkait jenjang karir, tidak ada pengembangan yang signifikan dan pegawai seharusnya menunjukkan minat yang serius. Berdasarkan kesimpulan ini, peneliti mengharapkan penambahan variabel-variabel yang berhubungan dengan hasil kerja pegawai.

## **6. REFERENSI**

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 kepemimpinan, jenjang karir, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan komunikasi sebagai variabel intervening. \*Journal of Management, 4\*(4), 110.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: Suatu tinjauan teoritis. \*JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting, 2\*(2), 45.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. \*Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2\*(2), 170–183.
- Paputungan, F. R. (2013). Motivasi, jenjang karir, 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. \*Jurna ECODEMICA, 4\*(1), 32–47.
- 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.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pendidik Yayasan Marvin. \*Inovasi, 5\*(1), 1–18. *Administration, 2(2), 242-257.*
- Taylor, J., Ingleby, T., Crowe, D., & Leonard, F (2019). Kepemimpinan 2 “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
- Zulkarnen Mora, & Endang Terangisa BR Sinuraya. (2020). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan*



Keuangan, 8(3), 326–335.  
<https://doi.org/10.33059/jmk.v8i3.2395>