
PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN, KEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN BANTUL

Oleh

Awang Bagas Setiawan¹, Epsilandri Septyarini², Jajuk Herawati³¹²³ Universitas Sarjanawiyata TamansiswaE-mail : ¹awangbagas2@gmail.com, ²epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id,³jajuk.herawati@ustjogja.ac.id

Article History:

Received: 02-04-2022

Revised: 18-04-2022

Accepted: 21-05-2022

Keywords:Kepemimpinan, Beban kerja,
Motivasi, Kinerja

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi yang diambil ialah pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Bantul, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik simple random sampling. Sampel terdiri dari 62 responden Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Bantul. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji t (parsial) dan uji f (simultan) digunakan untuk membuktikan dan menganalisis hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) motivasi berpengaruh positif dan penting terhadap kinerja pegawai. 4) Kepemimpinan, Beban Kerja dan Motivasi juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan jalannya birokrasi pemerintahan yang baik dan benar (*good governance*) menjadi hal penting yang menjadi tanggung jawab pemerintah. Di masa sekarang ini, kinerja suatu birokrasi publik menjadi suatu isu yang hangat, pandangan masyarakat perihal kinerja instansi pemerintahan masih belum mampu memberikan kepuasan dan kenyamanan, akibatnya penyelenggaraan pemerintahan menjadi perhatian publik, terutama pada aspek transparansi, efektif dan efisiensi (Mursyidi et al., 2020). Agar jalannya birokrasi pemerintahan berjalan dengan baik, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional serta berusaha menjalankan tugas dengan maksimal sehingga kinerja pegawai meningkat.

(Sahur et al., 2021), mengemukakan bahwa kinerja ialah suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam kantor. kinerja yang tinggi merupakan motto yang utama dari setiap

organisasi, dan untuk mencapai hal itu, pegawai yang puas dan berkembang sangatlah penting. Semakin banyak pegawai dengan kinerja yang tinggi, maka produktivitas yang dihasilkan akan meningkat dan tujuan organisasi akan tercapai. Sebaliknya, semakin rendah atau buruk kinerja pegawai maka untuk mencapai tujuan perusahaan semakin sulit. Meningkatkan kinerja birokrasi publik dapat dicapai salah satunya dengan mengembangkan dan menyediakan kepemimpinan yang dibutuhkan.

Menurut (Mursyidi et al., 2020), kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi orang - orang untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam perjalanan organisasi untuk mencapai tujuannya, karena harus disadari bahwa pemimpin memiliki kekuatan memengaruhi bawahan untuk mencapai atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan peningkatan kinerja maka pemimpin berhasil menjalankan tugasnya dengan baik.

Selain kepemimpinan, ada beberapa hal yang menjadi pertimbangan kinerja pegawai salah satunya ialah beban kerja. Virgolino et al.,(2017) dalam (Jermittiparsert et al., 2021), menggambarkan istilah beban kerja sebagai "*kebingungan, atau kesulitan dalam menyelesaikan tugas, kelebihan kognitif dan pengambilan keputusan cepat*". Pegawai yang baik kinerjanya dapat dicapai dengan menyesuaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Banyaknya tugas yang diberikan kepada pegawai akan menimbulkan hasil yang kurang maksimal karena keterbatasan waktu dan keterampilan. Tingginya beban kerja akan menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Faktor lainnya yang memengaruhi kinerja pegawai ialah motivasi. Poláčková, (2016) dalam (Julianto et al., 2021), menuturkan bahwa motivasi adalah kegiatan yang memengaruhi perilaku orang sesuai dengan keinginan kita untuk berperilaku dan bertindak. Pegawai yang termotivasi ialah mereka yang merasa nyaman dengan tugasnya, menjalankan dengan bahagia tanpa ada tekanan dan percaya bahwa pemimpin mereka menghargai hasil kerjanya. Motivasi sangat penting bagi setiap organisasi karena pegawai yang termotivasi ialah elemen yang berkontribusi pada organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya (Ghaffari dkk 2017) dalam (Julianto et al., 2021).

Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Bantul dalam kedudukannya sebagai unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Pendidikan sesuai dengan Peraturan Bupati Bantul Nomor 158 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja dinas pendidikan, kepemudaan dan olahraga memiliki tugas dan fungsi Dinas mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan sub urusan pendidikan dasar dan pendidikan nonformal dan urusan pemerintahan bidang kepemudaan dan olahraga.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini menunjukkan hasil yang tidak konsisten. (Rional & Magdalena, 2020) dan (Mutholib, 2021), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Andayani & Tirtayasa, 2019), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh negatif dan signifikan.

(Simanjuntak et al., 2021) dan (Sugiharjo & Aldata, 2018), beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Rindorindo et al., 2019), mengungkapkan hasil secara parsial beban kerja berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu dari (Sahur et al., 2021) dan (Sitopu et al., 2021), motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan (Fransiska & Tupti, 2020), secara parsial motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Bertitik tolak pada uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bantul".

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Mathis dan Jhon H. Jackson (2009:113) dalam (Mursyidi et al., 2020), berpandangan bahwa, kinerja ialah suatu tindakan nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh aparatur sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi, unit kerja, atau tim kerja sesuai dengan SKP dan perilaku kerja (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil, 2021).

Menurut (Julianto et al., 2021), berpandangan kinerja pegawai adalah pekerjaan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Sitopu et al., 2021), berpandangan bahwa kinerja adalah hasil dari pencapaian tugas-tugas tertentu.

Berdasarkan uraian dari beberapa ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan kinerja ialah sikap konkret yang ditampilkan setiap individu menjadi prestasi kerja yang didapatkan oleh pegawai sesuai dengan perannya di tempat kerja. Kinerja pegawai adalah suatu hal yang sangat krusial dalam upaya instansi pemerintah untuk mencapai tujuan.

Sutrisno (2016) dalam (Fransiska & Tupti, 2020) mengemukakan bahwa faktor - faktor yang memengaruhi kinerja pegawai antara lain:

- 1) Efisiensi dan efektifitas
- 2) Otoritas dan tanggung Jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Penjelasan dari pendapat diatas antara lain:

- 1) Efisiensi dan efektifitas, dua hal ini saling berhubungan satu sama lain, dimana seberapa banyak sumber daya yang digunakan pegawai dalam pekerjaan baik kualitas, kuantitas maupun waktu memengaruhi tingkat kinerja pegawai.
- 2) Otoritas dan tanggung jawab, dengan adanya otoritas yang diberikan kepada pegawai dalam menjalankan tugas, maka langkah pegawai akan cepat dalam bekerja, sebaliknya jika pegawai tidak diberikan otoritas dan tanggung jawab yang sah maka tingkat kerja akan berjalan lambat.
- 3) Disiplin, faktor disiplin merupakan hal penting yang memengaruhi kinerja pegawai, pegawai yang mempunyai disiplin yang tinggi, maka akan menjalankan tugas dengan giat bersungguh-sungguh, sebaliknya jika tingkat disiplin pegawai rendah, maka akan berdampak baik kepada kualitas dan kuantitas yang rendah.
- 4) Inisiatif, dalam bekerja tidak selalu berjalan sesuai rencana, pegawai harus mampu menyelesaikan suatu masalah, memutuskan suatu langkah yang tepat sehingga tujuan

dapat tercapai.

Indikator kinerja menurut (Mankunegara 2010 dalam (Mutholib, 2021) antara lain:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Kerja sama

Kepemimpinan

"Kepemimpinan" ialah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan memengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan yang memiliki karakter sebagai panutan (*Role Model*), penyemangat (*Motivator*), pemberdaya (*Enabler*) (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, 2019). Goodman at. all (2007:275) dalam (Lian, 2017), mendefinisikan kepemimpinan ialah suatu proses memengaruhi orang lain demi tercapainya tujuan bersama (*a social influence proces to influence people to achieve a common goal*). Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi perilaku (*behavior*) anggotanya dengan tujuan bisa bekerja sama maksimal demi tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan 2005: 170) dalam (Dewi & Harjoyo, 2019).

Dengan kata lain, kepemimpinan berarti kemampuan untuk memberikan pengaruh kepada anggotanya bahwa visi diatas segalanya dilanjutkan dengan tindakan nyata pada pelaksanaannya. Mengacu pada pendapat diatas, maka dapat disimpulkan Kepemimpinan ialah suatu pemahaman dan kemampuan dinamika pribadi dan interpersonal tentang bagaimana individu dalam memengaruhi satu sama lain terhadap tujuan kolektif suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif merupakan kekuatan kuat yang berkontribusi terhadap pencapaian baik pada tingkat individu maupun tim di dalam organisasi.

Menurut Burt Nanus dalam (Dewi & Harjoyo, 2019), sifat - sifat kepemimpinan antara lain:

- 1) Berpandangan jauh kedepan

Pemimpin mempunyai pemikiran kedepan, melihat semuanya dari setiap sudut pandang baik positif maupun negatif, mempersiapkan keadaan kedepan baik kemungkinan terbaik maupun terburuk. Hal itu akan membuat pemimpin sadar (*awareness*) keluar dari zona nyaman terhadap semua kondisi yang akan terjadi.

- 2) Menguasai perubahan

Pemimpin tanggap terhadap kondisi anggotanya, melihat dengan tepat kondisi perubahan yang ada, mengambil langkah nyata untuk suatu perubahan dan evaluasi kegiatan yang dilaksanakan anggotanya.

- 3) Desain organisasi

Kemampuan pemimpin untuk melihat potensi dari anggotanya diperlukan dalam kemajuan organisasi, memberikan amanah tanggung jawab posisi atau jabatan yang tepat sesuai dengan kompetensi dan kemampuan masing – masing tiap individu.

- 4) Akhlak yang terpuji

Pemimpin yang bijaksana, jujur, toleran, terbuka, dan peduli terhadap anggotanya secara tidak langsung akan memberikan pengaruh anggotanya untuk menghormati

(*respect*) dan mengikuti sifat pemimpin karena pemimpin ialah contoh bagi orang yang mengikutinya.

Indikator kepemimpinan menurut Andayani dkk(2019) dalam (Mutholib, 2021) antara lain:

- 1) Iklim saling mempercayai
- 2) Mempertimbangkan perasaan para bawahan
- 3) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- 4) Perhatian pada kesejahteraan bawahan
- 5) Penghargaan terhadap ide bawahan

Beban Kerja

Menurut Goldschmied & Spitznagel (2020) dalam (Jermsittiparsert et al., 2021), mendefinisikan beban kerja sebagai *"tekanan yang terkait dengan tugas-tugas tertentu yang diharapkan dilakukan seseorang"*. Sedangkan Sunyoto, (2017) dalam (Fransiska & Tupti, 2020), berpandangan beban kerja merupakan suatu aktivitas yang intensitasnya terlalu banyak dan berdampak kepada fisik maupun psikis pegawai. Menurut Virgolino et al. (2017) dalam (Jermsittiparsert et al., 2021), menggambarkan istilah beban kerja sebagai *"kebingungan, atau kesulitan dalam menyelesaikan tugas, kelebihan kognitif dan pengambilan keputusan cepat"*

Berdasarkan pemahaman beberapa Peneliti diatas dapat disimpulkan beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seorang pekerja dalam periode waktu yang ditentukan.

Faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja menurut Soleman, (2011) dalam (Fransiska & Tupti, 2020) antara lain:

- 1) Faktor eksternal, yang berasal dari tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja.
- 2) Faktor internal, yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja yang berpotensi sebagai stressor.

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) dalam (Taroreh et al., 2019), indikator beban kerja antara lain:

- 1) Kondisi pekerjaan
- 2) Penggunaan waktu kerja
- 3) Target yang harus dicapai

Berikut ini merupakan penjelasan dari tiga indikator diatas sebagai berikut:

- 1) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan merupakan kondisi lingkungan pekerjaan pegawai yang menjadi tempat bekerja, dan menjadi suatu pemahaman bagi pegawai sejauh mana kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya.

- 2) Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja seyogyanya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan organisasi sesuai dengan *standar operating procedur* (SOP) dengan tujuan untuk meminimalisir beban kerja pegawai, namun jika hal itu tidak ada di dalam organisasi, maka penggunaan waktu kerja pegawai bisa menjadi tidak beraturan bahkan berlebihan.

- 3) Target yang harus dicapai

Target yang harus dicapai tentunya hal utama yang harus dilakukan organisasi dan secara langsung akan memengaruhi beban kerja pegawai.

Motivasi

Poláčková, (2016) dalam (Julianto et al., 2021), mendefinisikan motivasi sebagai kegiatan memengaruhi perilaku orang sesuai dengan keinginan kita untuk berperilaku dan bertindak. Sedangkan menurut (Sitopu et al., 2021), motivasi kerja merupakan upaya untuk mendorong diri sendiri melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Mengacu pada pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan motivasi merupakan suatu kekuatan dalam diri yang menginduksi tindakan menguntungkan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi secara khusus berkaitan dengan kegiatan yang mencerminkan pengejaran tujuan tertentu dan dalam fungsi ini membentuk unit perilaku yang bermakna. Seseorang berkeinginan untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin atau mengerahkan upaya maksimal untuk melakukan tugas yang diberikan.

Ambrose dan Kulik (2006:231-292) dalam (Mursyidi et al., 2020), berpendapat bahwa faktor yang memengaruhi motivasi meliputi:

- 1) Kreativitas (*Creativity*), dalam lingkungan pekerjaan organisasi bisa dan mampu memberikan pengaruh motivasi yang berhubungan dengan kreativitas. Organisasi bisa memengaruhi kreativitas dan motivasi secara bersama - sama, seperti kebebasan pegawai untuk memberikan ide/gagasan yang kreatif sesuai dengan tugas pekerjaan (*job/task*) yang dijalankan dan sejalan dengan ketentuan peraturan yang ada.
- 2) Kelompok dan tim (*group and teams*), Bila kondisi lingkungan pekerjaan berubah selaras dengan sistem berdasarkan kelompok unit kerja maka setiap individu harus siap ditempatkan di kelompok unit kerja dalam menjalankan tugas.
- 3) Budaya (*Culture*), budaya suatu organisasi dapat dibagi menjadi tiga kelompok antara lain: kuat (*Strong*), sesuai dengan strategi (*according to strategy*), dan Adaptif (*Adaptive*). Organisasi dengan pengaruh dan kinerja maksimal mempunyai ciri tiga di atas terhadap peningkatan motivasi.

Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara, (2018) yang dikutip (Fransiska & Tupty, 2020) antara lain:

- 1) Kerja keras, ialah menjalankan kegiatan dengan maksimal sesuai kemampuan.
- 2) Orientasi tugas / sasaran, yaitu selalu berorientasi pada output hasil tugas yang maksimal.
- 3) Usaha untuk maju, yaitu menjalankan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan.
- 4) Ketekunan, yaitu melakukan kegiatan dengan rajin dan sungguh - sungguh.
- 5) Pemanfaatan waktu, yaitu memanfaatkan waktu dengan baik dan benar dalam menjalankan tugas.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena pada dasarnya kepemimpinan ialah suatu proses memengaruhi dan mengarahkan para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sesuai *job description* yang sudah ditentukan (Kamal, 2015) dalam (Mutholib, 2021). Kepemimpinan (*leadership*) dalam suatu organisasi harus bisa memberikan gairah kepada pegawainya supaya tergerak semangat dalam bekerja yang akan membuat kinerja juga akan meningkat (Dewi & Harjoyo, 2019).

Sebuah studi dari (Rional & Magdalena, 2020); (Mutholib, 2021); (Sitopu et al., 2021); (Mursyidi et al., 2020), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik kepemimpinan dalam sebuah organisasi, maka kinerja pegawai akan meningkat. Di sisi lain penelitian dari (Andayani & Tirtayasa, 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil dan kesimpulan dari penelitian di atas, maka peneliti telah membuat hipotesis di bawah ini:

H1: *Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai*

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Koesomowidjojo (2017:21) dalam (Taroreh et al., 2019), berpendapat bahwa beban kerja ialah segala bentuk pekerjaan yang damanahkan kepada pegawai untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jika kapasitas pegawai lebih tinggi dari beban kerja maka itu memancing kebosanan. Sebaliknya, jika kapasitas pegawai lebih rendah dari beban kerja maka itu menimbulkan kelelahan yang lebih tinggi (Sitepu 2013) dalam (Soelton et al., 2018).

Sebuah studi dari (Fransiska & Tupti, 2020); (Simanjuntak et al., 2021); (Sugiharjo & Aldata, 2018), menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika beban kerja meningkat, maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain dari (Rindorindo et al., 2019) dan (Soelton et al., 2018), mengungkapkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H2: *Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai*

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Harlie (2012) dalam (Sitopu et al., 2021), motivasi merupakan salah satu upaya untuk menghasilkan kinerja dan kualitas yang baik. Motivasi dengan kinerja pegawai sangat erat kaitannya karena akan menghasilkan output yang berkualitas. Semakin baik motivasi dalam pegawai akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, begitupun sebaliknya, jika motivasi rendah maka akan berpengaruh terhadap penurunan tingkat kinerja para pegawai. Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bantul (Disdikpora) harus mengelola dan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja dengan tujuan peningkatan kerja, semangat dan fokus pada tujuan yang akan dicapai. Dengan adanya motivasi yang tepat maka pegawai akan terdorong semangat dalam bekerja yang akan meningkatkan kinerjanya.

Sebuah studi dari (Sahur et al., 2021); (Sitopu et al., 2021); (Julianto et al., 2021); (Rional & Magdalena, 2020), menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dengan kinerja. Sedangkan penelitian dari (Fransiska & Tupti, 2020), menunjukkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil dan kesimpulan dari penelitian di atas, maka peneliti telah membuat hipotesis di bawah ini:

H3: *Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai*

Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Optimalisasi kinerja pegawai dalam bekerja harus selalu diterapkan oleh semua karyawan di tempat kerja, hal itu berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Chen et al. (2012) dalam (Paais & Pattiruhu, 2020) menyatakan bahwa memahami motivasi yang ada di dalam pegawai akan membantu meningkatkan kinerja. Keberhasilan kinerja seseorang ditentukan oleh tingkat kompetensi dan profesionalisme yang diduduki, tetapi jika

kinerja tanpa kurangnya kepemimpinan dan motivasi serta beban kerja yang berlebihan akan memengaruhi kinerja.

Dengan demikian, kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

H4: kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode *descriptive research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan ilustrasi secermat mungkin mengenai individu, keadaan, gejala dan sebagainya (Wiyono, 2020). Dengan menggunakan metode penelitian ini akan dihasilkan suatu kesimpulan yang akan memperjelas dan mempertegas perihal objek yang akan diteliti.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional ialah suatu penjelasan yang dilakukan untuk membantu menjelaskan secara karakteristik terhadap variabel-variabel yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Kinerja ialah suatu karya yang dicapai oleh pegawai baik kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan seberapa besar mereka dapat berkontribusi pada organisasi. Kinerja adalah pekerjaan nyata yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, ketulusan dan waktunya. Daft dalam (Sudiardhita et al., 2018). Indikator kinerja pegawai Mangkunegara (2010) dalam (Mutholib, 2021) yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama.

Kepemimpinan merupakan proses di mana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui kegiatan berkelanjutan untuk memengaruhi pengikut mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Indikator kepemimpinan Andayani dkk (2019) dalam (Mutholib, 2021) yaitu, iklim saling mempercayai, mempertimbangkan perasaan para bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, perhatian pada kesejahteraan bawahan, penghargaan terhadap ide bawahan.

Beban kerja merupakan sebuah proses aktivitas yang intensitasnya terlalu banyak dan berdampak kepada fisik maupun psikis pegawai (Sunyoto, 2017) dalam (Fransiska & Tupti, 2020). Indikator beban kerja Koesomowidjojo (2017:33) dalam (Taroreh et al., 2019) yaitu, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai.

Motivasi merupakan upaya untuk mendorong diri sendiri melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Sitopu et al., 2021). Indikator motivasi Mangkunegara, (2018) dalam (Fransiska & Tupti, 2020) yaitu, kerja keras, usaha untuk maju, orientasi tugas/sasaran, ketekunan, pemanfaatan waktu.

Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini ialah pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bantul (Disdikpora) sebanyak 162 orang. Sampel yaitu bagian dari populasi yang terwakili dan akan diteliti. Penentuan sampel menggunakan metode slovin.

Adapun rumus yang dikutip dalam bukunya (Wiyono, 2020).

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Di mana:

n = ukuran sampel

N = Populasi

E = nilai presisi

$$\text{Maka } n = \frac{162}{1+162 \times (0,1)^2} = \frac{162}{1+162 \times 0,01} = \frac{162}{1+1,62} = \frac{162}{2,62} = 61,832$$

Dengan menggunakan rumus slovin diatas didapatkan hasil sampel penelitian sebanyak 62 responden, jumlah tersebut merupakan jumlah sampel agar terhindar dari sampel error dan toleransi kesalahan 10%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini *simple random sampling* yaitu dimana setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk ditetapkan sebagai anggota sampel.

Sumber Dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data utama langsung dari sumbernya dengan mendistribusikan kuesioner, sehingga data yang digunakan ialah data primer yang bersumber dari jawaban responden penelitian berdasarkan hasil pengisian kuesionerdengan menggunakan skala likert 1-5.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini meliputi: Analisis Deskriptif (UJI TCR), Uji kualitas instrument (uji validitas dan reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (normalitas, multikolineritas, heteroskedalitas) Uji hipotesis (Uji t, F dan R square) dan regresi linear berganda. Alat analisis yang digunakan yaitu SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karateristik Responden	Kategori	Frequency	Percent
JENIS KELAMIN	Laki-Laki	29	46.8
	Perempuan	33	53.2
USIA	26-35 Tahun	19	30.6
	36-45 Tahun	23	37.1
	>46 Tahun	20	32.3
PENDIDIKAN	SMA	13	21.0
	D3	4	6.5
	S1	40	64.5
	S2	5	8.1
MASA KERJA	<5 Tahun	10	16.1

5-10 Tahun	18	29.0
11-20 Tahun	34	54.8

Sumber: Data primer diolah,2022

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Kepemimpinan (X1)			
Variabel	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
1	0,339	0,254	Valid
2	0,383	0,254	Valid
3	0,617	0,254	Valid
4	0,582	0,254	Valid
5	0,486	0,254	Valid
6	0,562	0,254	Valid
7	0,561	0,254	Valid
8	0,699	0,254	Valid
9	0,459	0,254	Valid
10	0,281	0,254	Valid

Beban Kerja(X2)			
Variabel	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
1	0,644	0,254	Valid
2	0,398	0,254	Valid
3	0,558	0,254	Valid
4	0,748	0,254	Valid
5	0,625	0,254	Valid
6	0,558	0,254	Valid

Motivasi (X3)			
---------------	--	--	--

Variabel	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
1	0,688	0,254	Valid
2	0,78	0,254	Valid
3	0,786	0,254	Valid
4	0,712	0,254	Valid
5	0,749	0,254	Valid
6	0,539	0,254	Valid
7	0,327	0,254	Valid
8	0,286	0,254	Valid

Kinerja (Y)			
Variabel	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
1	0,496	0,254	Valid
2	0,472	0,254	Valid
3	0,591	0,254	Valid
4	0,5	0,254	Valid
5	0,576	0,254	Valid
6	0,587	0,254	Valid
7	0,473	0,254	Valid
8	0,482	0,254	Valid
9	0,494	0,254	Valid
10	0,391	0,254	Valid

Sumber: Hasil IBM SPSS Versi 25 yang diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil olah data table 2 hasil uji validitas, hasil uji validitas secara keseluruhan menunjukkan bahwa item pernyataan memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari t table yaitu 0,254. Dengan demikian item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Nilai	Keterangan
Kepemimpinan	0,646	0,600	Reliabel
Beban kerja	0,637	0,600	Reliabel
Motivasi	0,756	0,600	Reliabel
Kinerja	0,771	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil IBM SPSS Versi 25 yang diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan pada hasil olah table 3 hasil uji reliabilitas, data pengujian masing-masing variabel secara keseluruhan semua item pertanyaan sudah bernilai

reliabel, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) diatas 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Ind.	Dep.	Multicollinearity		Heteroskedastitas	Kolmogorov-Smirnov Test
		Tol.	VIF	sig	Asymp.sig
KP	KP	0.578	1.731	0.168	0.86
BK		0.620	1.612	0.850	
MK		0,441	2.267	0.960	

Sumber: Hasil IBM SPSS Versi 25 yang diolah Peneliti (2022)

Keterangan: K : Kepemimpinan

BK: Beban Kerja

MK: Motivasi

KP: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data tabel 4 uji asumsi klasik, bahwa nilai signifikan variabel kepemimpinan 0.168, beban kerja 0,850 motivasi 0,960 dapat disimpulkan bahwa ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi >0.05, normalitas juga terpenuhi (Klomogrov- Smirnov test, Asymp. Sig. > 0.05). Multikolinearitas tidak terjadi pada model regresi dengan nilai tolerance > 0.1 dan VIF < 10.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5 Hasil Uji Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.117	3.453		.903	.370
	Kepemimpinan	.345	.101	.300	3.426	.001
	Bebankerja	.579	.128	.381	4.507	.000
	Motivasi	.373	.110	.341	3.403	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil IBM SPSS Versi 25 yang diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil olah data tabel 5 uji parsial didapatkan kepemimpinan (X1) sebesar 0,001 < 0,05, maka artinya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja (X2) sebesar 0,000 < 0,05, maka nilai beban

kerja(X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi (X3) sebesar $0,001 < 0,05$, maka motivasi(X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 6 Hasil Uji Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294.314	3	98.105	55.851	.000 ^b
	Residual	101.879	58	1.757		
	Total	396.194	61			

Hasil Versi

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban kerja, Kepemimpinan

Sumber: IBM SPSS 25 yang diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil olah data tabel 6 uji simultan, diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa kepemimpinan (X1), beban kerja (X2), dan motivasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji R Square

Tabel 7 Uji

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.730	1.325

R Square

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban kerja, Kepemimpinan
- b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil IBM SPSS Versi 25 yang diolah penulis (2022)

Berdasarkan data pada tabel 7 diidentifikasi bahwa nilai Adjusted R Square yaitu 0,730 (73%). Hal ini bermakna bahwa variabel kepemimpinan (X1), beban kerja (X2), dan motivasi (X3) dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) dengan nilai 73%, sedangkan nilai sisanya sebesar 27% dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Misalnya: komunikasi, budaya organisasi, stress kerja, dan lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data perihal pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang memaparkan bahwa nilai thitung 3,426 > ttabel 2,000 dan thitung berada didaerah tolak Ho sehingga Ha diterima. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bantul.

Berdasarkan olah data nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,345 membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,001 < 0,05$ hal

ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Mutholib, 2021); (Rional & Magdalena, 2020); (Sitopu et al., 2021); (Mursyidi et al., 2020) menyimpulkan bahwasannya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil olah data perihal pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai yang memaparkan bahwa nilai thitung 4,507 > ttabel 2,000 dan thitung berada didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bantul.

Berdasarkan hasil olah data nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,579 membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ hal ini menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Simanjuntak et al., 2021); (Sugiharjo & Aldata, 2018); (Fransiska & Tupti, 2020) menyimpulkan bahwasannya beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil olah data perihal pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yang memaparkan bahwa nilai thitung 3,403 > ttabel 2,000 dan thitung berada didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bantul.

Berdasarkan olah data nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,373 membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,001 < \alpha 0,05$ hal ini menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sahur et al., 2021); (Sitopu et al., 2021); (Julianto et al., 2021); (Rional & Magdalena, 2020) menyimpulkan bahwasannya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil olah data perihal pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bantul. Hasil Uji ANOVA (Analysis Of Variance) didapat F hitung sebesar 55,851 sedangkan f tabel 2.76 melihat hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Maka dapat disimpulkan variabel kepemimpinan, beban kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bantul. Uji koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,730 atau sama dengan 73%, sisanya 27 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan didalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan perihal pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan

Olahraga Kabupaten Bantul, maka dapat ditarik kesimpulan, antara lain:

Kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi positif dengan nilai t hitung sebesar 3,426 dengan nilai sig sebesar 0,001 Jika dibandingkan dengan (t tabel, 0.05, df (62-2) =59. Maka dapat terlihat bahwa dengan nilai t hitung 3,426.> t tabel 2,000, dan nilai sig 0,001<0,005 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beban Kerja memiliki nilai koefisien regresi positif dengan nilai t hitung sebesar 3,426 dengan nilai sig sebesar 0,000 Jika dibandingkan dengan (t tabel, 0.05, df (62-2) =59. Maka dapat terlihat bahwa dengan nilai t hitung 4,507.> t tabel 2,000, dan nilai sig 0,000<0,005 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi memiliki nilai koefisien regresi positif dengan nilai t hitung sebesar 3,403 dengan nilai sig sebesar 0,001 Jika dibandingkan dengan (t tabel, 0.05, df (62-2) =59. Maka dapat terlihat bahwa dengan nilai t hitung 3,403.> t tabel 2,000, dan nilai sig 0,001<0,005 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- [2] Asif, A., & Rathore, K. (2021). Behavioral Drivers of Performance in Public-Sector Organizations: A Literature Review. *SAGE Open*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/2158244021989283>
- [3] Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In E. Junaedi (Ed.), *Unpam Press*.
- [4] Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- [5] Idris, M., Maryadi, & D, S. (2022). The Effect of Transformational Leadership Style, Organizational Culture and Work Motivation toward Employee Performance (Study On Developer Companies in Makassar). *Academy of Strategic Management Journal*, 21(1), 1–15.
- [6] Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5(1). <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- [7] Jacques, S., & Christe, B. (2020). Human resource management. *Introduction to Clinical Engineering*, 145–167. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-818103-4.00007-7>
- [8] Jermstiparsert, K., Petchchedchoo, P., Kumsuprom, S., & Panmanee, P. (2021). the Impact of the Workload on the Job Satisfaction: Does the Job Stress Matter? *Academy of Strategic Management Journal*, 20(Special Issue 5), 1–13.
- [9] Julianto, D., Gunawan, K., & Sudiarditha, I. K. (2021). The Role of Team Collaboration and Supervision on Auditor Performance: Work Motivation as Mediation. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(Special Issue 5), 1–12.
- [10] Lian, B. (2017). *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai* (D. Wardiah & D. Nuzulia, Eds.). NoerFikri Offset.

-
- [11] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, *Journal of Public Administration and Governance* (2019).
- [12] Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil, ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) *Jurnal Online Internasional & Nasional* Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta (2021).
- [13] Mursyidi, Yusuf, M., & Marwan. (2020). Influence of Leadership, Motivation, Discipline and Competence on Aparature Performance in Simpang Mamplam sub-District Office, Bireun District Aceh Province. *IndOmera Jurnal Magister Manajemen*, 1(1).
- [14] Mutholib. (2021). Kinerja Pegawai: Peranan Lingkungan Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021, Ke-1*, 1(1), 1–12.
- [15] Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- [16] Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5953–5962. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26576>
- [17] Rional, R., & Magdalena, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Barat. *OSF Preprints*, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.31219/osf.io/m87pf>
- [18] Sahur, M. R., Asma, & Saleh, F. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Majene. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (Jesya)*, 4(1). <https://doi.org/10.47824/jme.v1i1.4>
- [19] Setyaki, P. A. B., & Farqan, M. G. Al. (2021). Kepemimpinan (Leadership) Berkarakter dalam Kemajuan Organisasi. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8, 427–435.
- [20] Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3).
- [21] Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- [22] Soelton, M., Pebriani, P., Umar, M., Triwulan, J., & Wilantara, J. (2018). How Transformational Leadership, Communication, and Workload on the Employee Performance Affect Shoes Industries. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 17(5).
- [23] Sudiardhita, K. I., Mukhtar, S., & Hartono, B. (2018). The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- [24] Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap

- Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(1).
- [25] Sulastriningsih, R. D., Komalasari, Y., & Handayani, R. D. (2018). Beban Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Implikasinya pada Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ecodemica*, 2(2), 156–163.
- [26] Supratman, O. V., Entang, M., & Tukiran, M. (2019). The Relationship of Charismatic Leadership, Employee Personality, and Employee Performance: Evidence from PT. Karya Abadi Luhur. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS)*, 02(01).
- [27] Taroreh, R. N., Ahmad, Y., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>
- [28] Wiyono, G. (2020a). Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 25 & SmartPLS 3.2.8. In *Yogyakarta: UPP STIM YKPN* (2nd ed.). UPP STIM YKPN.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN