

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KERJASAMA, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN
EROMOKO KABUPATEN WONOGIRI

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi
Manajemen

Hadi Wuryanto

NIM : C0120024

Pembimbing 1 : Drs. Laksono Sumarto, M.M
Pembimbing 2 : Kurniawati Darmaningrum, SE, M.M

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**

2022



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN PENULISAN

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama, dan beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri

NAMA: Hadi Wuryanto

NIM : C0120024

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya sendiri. Jika suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, 11 Juli 2022

Hadi Wuryanto



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama, dan beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri

NAMA : Hadi Wuryanto

NIM : C0120024

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai artikel ilmiah dan dapat diajukan dalam jurnal ilmiah, berdasarkan atas hasil karya/ ilmiah/penelitian Yang telah peneliti lakukan

Surakarta, 11 Juli 2022

Disetujui dan diterima baik
untuk dipertahankan

Pembimbing II

(Kurniawati Darmaningrum, SE, M.M)
NIDN 0621019302

Pembimbing I

(Drs. Laksono Sumarto, M.M)
NIDN : 0622125906



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama, dan beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri

NAMA : Hadi Wuryanto
NIM : C0120024

Naskah publikasi ini telah diujikan di depan Dewan Penguji pada

Tanggal : 8 Agustus 2022

1. Dr. Rini Adiyani, SE, MM (Ketua)
2. Drs. Suharyoko, M.Si (Sekretaris)
3. Drs. Laksono Sumarto, MM (Anggota)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

(Dra. Sri Wijastuti, M.M)

(Kurniawati Darmaningrum, SE, M.M)

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KERJASAMA, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN
EROMOKO KABUPATEN WONOGIRI
(Studi Kasus Pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri)

Hadi Wuryanto, Laksono Sumarto, Kurniawati Darmaningrum
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta
e-mail: hadipatihnggahan@gmail.com

ABSTRAKSI: Tujuan dari penelitian ini adalah; 1) Untuk mengetahui baik secara parsial maupun secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama, dan beban kerja terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri. 2) Untuk mengetahui pengaruh variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.

Penelitian ini dilakukan di kantor Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri dengan jumlah populasi sebanyak 59 Pegawai. Mengingat besarnya populasi dalam penelitian ini tidak terlampaui besar, maka seluruh populasi dalam penelitian ini semua dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh (sensus).

Hasil penelitian ditemukan bahwa baik secara parsial maupun simultan gaya kepemimpinan, kerjasama, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Diketahui pula bahwa gaya kepemimpinan paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi secara bersama oleh gaya kepemimpinan, kerjasama, dan beban kerja sebesar 75,80% sedangkan sisanya sebesar 24,20%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kerjasama, beban kerja, kinerja pegawai, regresi linier berganda

ABSTRACT: The aim of this research was; 1) To find out either partially or simultaneously the influence of leadership style, cooperation, and workload on the performance of Eromoko Subdistrict Employees, Wonogiri District. 2) To determine the effect of the most dominant variable on the performance of Eromoko District Employees, Wonogiri District.

This research was conducted at the Eromoko Subdistrict office, Wonogiri District with a total population of 59 employees. Given the size of the population in this study is not too large, then the entire population in this study were all sampled. Sampling technique using saturated sampling (census).

The results of the study found that either partially or simultaneously leadership style, cooperation, and workload affect employee performance. It is also known that leadership style has the most dominant influence on employee performance. Employee performance can be influenced jointly by leadership style, cooperation, and workload by 75.80% while the remaining 24.20% is influenced by other factors outside this research model.

Keywords: leadership style, cooperation, workload, employee performance, regression multiple linear

PENDAHULUAN

Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam suatu organisasi adalah kinerja yang tinggi dari masing-masing pegawainya. Jika hanya kepala kantor saja yang mempunyai kinerja tinggi, tetapi bawahannya tidak memiliki kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat akan rendah. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin dengan cara memotivasi dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang memimpinya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi. Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela (Siagian, 2015: 84).

Kinerja tidaklah dapat dipisahkan dari variabel-variabel penting seperti gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan beban kerja yang di terima oleh pegawai, yang mana pada kali ini peneliti merasa kinerja sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, kerjasama tim dan beban kerja karena ketika sebuah organisasi mempunyai pemimpin, kerjasama tim yang bagus, beban kerja tidak berlebihan, maka kinerja anggota organisasi tersebut akan meningkat. Pada dasarnya hal tersebutlah yang mempengaruhi tumbuh kembangnya suatu output organisasi.

Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para pekerja, karena perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi, hal ini

memunculkan kebutuhan organisasi terhadap pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha bawahan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi dalam membangun organisasi menuju *high performance* (Harvey & Brown, dalam Rosyada dan Mudji 2016).

Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja pegawainya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan demikian gaya kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu (Ranupandojo dan Husnan, 2012).

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah). Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya, (Reksohadiprodo & Handoko, 2012) 999

Faktor selain kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Eromoko adalah kerja sama dan beban kerja. Kerjasama seseorang terhadap organisasinya akan meningkatkan performa kinerjanya sehingga secara signifikan akan terkait dengan keberhasilan kinerja terhadap target yang ditentukan dan pada akhirnya menjadikan tim yang efektif. Orang pada semua tingkat organisasi merupakan faktor yang sangat penting dari suatu organisasi dan keterlibatan mereka

secara penuh akan memungkinkan kemampuan mereka digunakan untuk manfaat organisasi. Dengan demikian, setiap orang dalam struktur organisasi perusahaan dengan tujuan tertentu membutuhkan kerjasama yang baik untuk mencapai tujuannya. Kerjasama yang baik mampu menjadikan suatu kegiatan organisasi menjadi lebih efektif dan efisien.

Fenomena menyangkut masalah kepemimpinan di kecamatan Eromoko yang terjadi terlihat peran seorang pemimpin yang tidak optimal dalam memberikan arahan, contohnya pimpinan hanya bisa memberikan pengarahan pada saat meeting evaluasi pencapaian target, tanpa memberikan dorongan dan masukan baik secara langsung ataupun tidak langsung, sehingga dalam hal ini kantor kecamatan Eromoko masih dihadapkan pada permasalahan peran kepemimpinan dalam menjalankan organisasi.

Keberhasilan pegawai kantor kecamatan Eromoko kabupaten Wonogiri dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada kerjasama yang baik akan tetapi juga pada beban kerja pegawainya. Bahwa tingginya beban kerja pegawai dapat dilihat dari hasil kerja yang optimal dari pegawai tersebut. Beban kerja menjadi masalah yang krusial di dunia kerja, karena seringkali menghambat kinerja para pegawainya yang akhirnya merugikan organisasi. Bahwa beban kerja seringkali muncul di dunia kerja dikarenakan rutinitas serta tekanan yang tinggi dalam kesehariannya. Ketika seorang pegawai merasakan kepuasan dalam bekerjanya, sudah barang tentu ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan seluruh pekerjaannya.

Beban kerja yang dirasakan pegawai di Kecamatan Eromoko ditemukan beberapa gejala yang muncul seperti pekerjaan yang sebelumnya belum selesai ditambahkan pekerjaan baru membuat pegawai dituntut untuk bekerja lebih keras memenuhi target, menyebabkan banyak pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Hal ini mengakibatkan staf pegawainya harus

menambah waktu jam kerja untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu guna mencapai kinerja yang optimal.

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui baik secara parsial maupun secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama, dan beban kerja terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri. 2) Untuk mengetahui pengaruh variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

➤ Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Pegawai

Kinerja (*job performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Setiap pekerjaan yang efisien tentu juga efektif, karena dilihat dari segi hasil, tujuan dan akibat yang dikehendaki dari perbuatan itu telah dicapai secara maksimal. Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diperoleh dari perbuatannya. Menurut Simamora “kinerja adalah acuan tingkat keberhasilan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan” (Henry, 2015: 339) kinerja juga merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins, 2013: 221)

Kinerja dalam suatu organisasi

memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Sutrisno (2016: 9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Efektivitas dan Efisiensi
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Menurut Bintoro (2017: 107-108), indikator yang di gunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada lima indikator yaitu :

- 1) Kualitas Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di sesuaikan.
- 3) Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) di maksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap karyawan dimana dia bekerja.

2. Gaya Kepemimpinana

a. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan atau leadership termasuk kelompok ilmu terapan atau applied sciences dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam

meningkatkan kesejahteraan manusia. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Kepemimpinan juga merupakan suatu kumpulan proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen (Priansa, 2017: 148- 149).

Kepemimpinan adalah "Sifat yang harus dimiliki oleh perencana, pengorganisasi, pengarah, pemotivasi, dan pengendali untuk mempengaruhi orang dan mekanisme kerja guna mencapai tujuan (Siswanto, 2005: 14).

Kepemimpinan yang efektif bisa dapat membantu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap dalam setiap masalah yang timbul. Seorang pemimpin juga mampu menganalisa kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dengan tepat. Pemimpin yang efektif juga mampu mempengaruhi karyawan dan bawahannya untuk mempunyai optimisme yang besar, rasa percaya diri, dan loyalitas yang tinggi terhadap tanggung jawab dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dan misi perusahaan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin dalam organisasi atau perusahaan berkewajiban untuk memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya, agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang bekerja sama

dengannya sebagai gaya kepemimpinan (Nugraha, 2016: 2).

Gaya kepemimpinan yaitu cara bertingkah laku seorang pemimpin sudah tentu akan mempengaruhi situasi dan kondisi serta motivasi karyawannya untuk bekerja. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan seseorang dapat mempengaruhi para karyawan melakukan tindakan sesuai dengan tujuan organisasi. Perilaku gaya kepemimpinan seseorang misalnya, dalam hal cara memberi perintah, cara pemimpin tersebut memberi tugas atau pekerjaan, cara berkomunikasi dengan karyawan, cara membuat keputusan dan sebagainya. Pemimpin yang tegas, melakukan pengarahan dan pengawasan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut di karenakan karyawan merasa di perhatikan oleh pimpinannya, sehingga hal tersebut akan mengakibatkan kinerja karyawan akan semakin meningkat (Rohaeni, 2016: 32).

Secara umum terdapat 3 pendekatan atau gaya kepemimpinan yaitu : (1) pendekatan berdasarkan sifat mengkaji tentang perangai dan kemampuan yang menandai karakteristik pemimpin yang berhasil dan yang tidak berhasil. (2) pendekatan berdasarkan perilaku memusatkan perhatian pada tindakan yang dilakukan pemimpin di dalam melaksanakan pekerjaan manajerial. (3) pendekatan kontingensi mengkaji kesesuaian anantara perilaku pemimpin dengan karakteristik situasional terutama tingkat kematangan bawahan (Wahyudi, 2017: 123).

b. Macam–Macam Gaya Kepemimpinan

1) Kepemimpinan personal

Gaya kepemimpinan ini dilakukan oleh pemimpin dengan mengadakan hubungan langsung dengan karyawannya sehingga timbul hubungan pribadi yang erat dan harmonis.

2) Kepemimpinan Non personal

Gaya kepemimpinan ini tidak mengadakan hubungan langsung dengan karyawan sehingga antara pemimpin dan karyawan tidak timbul kontak pribadi yang erat. Hubungan antara pemimpin dengan karyawan dilakukan melalui instruksi-instruksi tertulis dan pemberian perintah secara langsung (Priansa, 2017: 161).

3) Kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan ini memperlakukan karyawan dengan sewenang-wenang, karena menganggap dirinya sebagai orang yang paling berkuasa dalam organisasi bisnis. Karyawan digerakkan dengan jalan dipaksa, sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaannya bukan karena kesadaran untuk melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut. Gaya kepemimpinan otoriter memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a) Beban kerja organisasi bisnis pada umumnya ditanggung penuh oleh pemimpin.
- b) Karyawan hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak memperoleh kesempatan untuk memberikan berbagai ide baru.
- c) Karyawan bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras, dan tidak kenal lelah.
- d) Pemimpin menentukan kebijakan organisasi bisnis secara sendiri
- e) Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap karyawan sehingga sering membangun asumsi dan persepsi yang subjektif.

- f) Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.
- g) Konektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.
- 4) Kepemimpinan kepatuhan Gaya kepemimpinan ini nampak dari sikap dan perilaku pemimpin yang memperlakukan karyawan seperti anaknya sendiri, sehingga karyawan tidak berani mengambil keputusan secara mandiri, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada pemimpin selaku bapak untuk menyelesaikannya.
- 5) Kepemimpinan demokratis Gaya kepemimpinan ini mengedepankan musyawarah untuk mencari mufakat, memberikan bimbingan yang efisien kepada bawahannya, penekanannya pada rasa tanggung jawab dan kerjasama yang baik, pendekatan kerja dari, oleh, dan untuk kepentingan bersama. Gaya ini dipakai jika tersedia wahana dan waktu untuk itu. Gaya kepemimpinan demokratis ini akan lebih efektif bila :
- a) Pemimpin mau berjuang untuk merubah kearah yang lebih baik
- b) Punya semangat bahwa hidup ini tidak bisa Win-Win Solution, ada kalanya terjadi Win-Loss Solution. Pemimpin harus mengupayakan agar dia tidak selalu kalah, tetapi ada kalanya menjadi pemenang.
- Delapan Ciri – ciri gaya kepemimpinan demokratis
- (1) Wewenang pemimpin tidak mutlak
- (2) Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan
- (3) Keputusan dan kebijakan di buat bersama antara pimpinan dan bawahan
- (4) Komunikasi berlangsung secara timbal balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun sesama bawahan
- (5) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar
- (6) Prakarsa dapat datang dari pimpinan maupun bawahan
- (7) Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat, tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan dari pada instruksi
- (8) Pimpinan memperhatikan dalam bersikap dan bertindak, adanya saling percaya, saling menghormati (Suhardi, 2018: 202).
- 6) Kepemimpinan permisif Pemimpin permisif pada dasarnya adalah pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat dan tidak konsisten. Sikapnya cenderung sering berubah dan cenderung terlalu sering melakukan pembiaran. Pemimpin seperti ini cenderung tidak mampu memberikan arahan yang baik sehingga karyawan tidak memiliki pijakan yang kuat. Ciri-ciri pemimpin yang permisif antara lain sebagai berikut :
- a) Tidak memiliki kepercayaan diri yang tinggi
- b) Cenderung mengalah kepada karyawan
- c) Mengiyakan semua saran yang berasal dari karyawan
- d) Lambat dalam membuat keputusan penting bagi organisasi bisnis
- e) Cenderung hanya mengandalkan kepopuleran dalam bekerja dengan karyawan
- f) Ramah dan sering bersikap baik hati dan tidak enakan terhadap karyawannya
- 7) Kepemimpinan bakat Gaya kepemimpinan menurut bakat biasanya muncul dari kelompok informal yang didapat dari pelatihan meskipun tidak langsung. Dengan adanya sistem persaingan, dapat menimbulkan perbedaan

pendapat yang seru dari kelompok yang bersangkutan.

- 8) Kepemimpinan transaksional
Kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu :
 - a) Pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi para karyawan.
 - b) Pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika anggota tidak mampu mencapai tujuan kinerja sebagaimana mestinya.
- 9) Kepemimpinan karismatik Gaya kepemimpinan ini menekankan pada perilaku pemimpin yang simbolis, pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi non verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis. Stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh pemimpin, penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas. Gaya kepemimpinan karismatik bisa efektif jika :
 - a) Mereka belajar untuk berkomitmen, sekalipun seringkali mereka akan gagal
 - b) Mereka menempatkan orang-orang untuk menutupi kelemahan mereka, dimana kepribadian ini berantakan dan tidak sistematis
- 10) Kepemimpinan visioner Gaya kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang mampu untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan organisasi bisnis yang terus tumbuh dan meningkat.
- 11) Kepemimpinan tim Gaya kepemimpinan ini berorientasi pada pengembangan tim yang kuat dan solid dalam mengemban berbagai tugas yang ada di dalam organisasi bisnis.
- 12) Kepemimpinan direktif Gaya kepemimpinan ini menekankan pada karyawan agar tahu apa yang diharapkan pemimpin dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas dengan baik.
- 13) Kepemimpinan yang mendukung Gaya kepemimpinan melibatkan pemberian dukungan dan motivasi yang penuh bagi karyawan untuk bekerja dengan optimal. Pemimpin dengan gaya yang mendukung akan memberikan solusi dan kemudahan jika karyawan menghadapi berbagai persoalan yang sulit ketika mengemban pekerjaan.
- 14) Kepemimpinan partisipatif Gaya kepemimpinan ini mirip dengan gaya kepemimpinan demokratis dimana pemimpin melibatkan partisipasi dari seluruh karyawan untuk terlihat. Perbedaannya kalau kepemimpinan demokratis lebih mengedepankan pikiran dan masukan dari karyawan sedangkan kepemimpinan partisipatif lebih kepada memberdayakan karyawan untuk terlibat langsung 21 dalam pekerjaan yang ada di dalam organisasi bisnis (Priansa, 2017: 163-165).
- 15) Kepemimpinan delegatif Perilaku pemimpin yang dicirikan dengan rendahnya dukungan dan juga pengarahan oleh pemimpin. Pemimpin mendiskusikan masalah bersama sama dengan karyawan yang ada serta kemudian mengambil keputusan yang dibuat serta akan di delegasikan secara keseluruhan kepada karyawannya.
- 16) Kepemimpinan berorientasi prestasi Gaya kepemimpinan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 5 indikator yaitu : Pemimpin menetapkan tujuan yang

menantang dalam mencapai prestasi, pemimpin memberikan penghargaan terhadap pencapaian prestasi, pemimpin memberikan sanksi atau peringatan terhadap prestasi kerja yang rendah, pemimpin mempromosikan karyawan yang memiliki kinerja memuaskan, dan pemimpin mencari perbaikan meningkatkan kinerja karyawan (Afrizal, 2015: 153).

c. Indikator - Indikator Gaya Kepemimpinan Menurut Kartono.

Indikator - Indikator Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan Mengambil Keputusan
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang di hadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- 2) Kemampuan Memotivasi
Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- 3) Kemampuan Komunikasi
Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung atau tidak langsung.
- 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan
Seorang pemimpin harus

memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

- 5) Tanggung Jawab Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa di artikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
- 6) Kemampuan Mengendalikan Emosional
Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan (Kartono, 2018: 34).

3. Kerjasama

a. Pengertian Kerjasama

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2021: 704) kerjasama merupakan sesuatu yang ditangani oleh beberapa pihak. Kerjasama adalah sebuah sikap mau melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama tanpa melihat latar belakang orang yang diajak bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan.

Kerjasama merupakan salah satu bentuk interaksi sosial. Menurut Abdulsyani, kerjasama adalah suatu bentuk proses sosial, dimana didalamnya terdapat aktivitas tertentu yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling

membantu dan saling memahami aktivitas masing-masing (Abdulsyani, 2014: 156).

Sebagaimana dikutip oleh Abdulsyani (2014: 156), Roucek dan Warren, mengatakan bahwa kerjasama berarti bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Ia adalah satu proses sosial yang paling dasar. Biasanya kerjasama melibatkan pembagian tugas, dimana setiap orang mengerjakan setiap pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya demi tercapainya tujuan bersama.

b. Pelaksanaan Kerjasama

Ada beberapa cara yang dapat menjadikan kerjasama dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang telah disepakati oleh dua orang atau lebih tersebut yaitu:

- 1) Saling terbuka, dalam sebuah tatanan kerjasama yang baik harus ada komasi yang komunikatif antara dua orang yang berkerjasama atau unik lebih.
- 2) Saling mengerti, kerjasama berarti dua orang atau lebih bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan, dalam proses tersebut, tentu ada, salah satu yang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi.

c. Faktor Pendukung dan Penghambat Kerjasama

- 1) Faktor penghambat dalam kerjasama

Sekumpulan orang belum tentu merupakan suatu tim. Orang-orang dalam suatu kelompok tidak secara otomatis dapat bekerjasama. sering kali tim tidak dapat berjalan sebagaimana yang di harapkan penyebab adalah sebagai berikut:

- a) Identifikasi pribadi anggota tim

Sudah merupakan hal yang alamiah bila seseorang ingin tahu apakah mereka cocok di suatu organisasi, termasuk di dalam suatu

tim. Orang menghawatirkan hal-hal seperti kemungkinan menjadi outsider, pergaulan dengan anggota lainnya, faktor pengaruh dan saling percaya antar tim .

- b) Hubungan antar anggota tim

Agar setiap anggota dapat bekerjasama, mereka saling mengenal dan berhubungan. Untuk itu dibutuhkan waktu bagi anggota nya untuk saling bekerjasama.

- c) Identitas tim di dalam organisasi.

Faktor ini terdiri dari dua aspek: (1) kesesuaian atau kecocokan tim di dalam organisasi dan (2) pengaruh keanggotaan tim tertentu terhadap hubungan dengan anggota (Ciptono, 2014: 167)

- d. Faktor pendukung dalam kerjasama
Ada 5 strategi dalam pencapaian tujuan diantaranya adalah:

- 1) Saling ketergantungan

Saling ketergantungan diperlukan di antara para anggota tim dalam hal ini informasi, sumber daya, pelaksanaan tugas dan dukungan. Adanya ketergantungan dapat memperkuat kebersamaan tim.

- 2) Perluasan tugas

Setiap tim harus diberi tantangan, karena reaksi atau tanggapan tantangan tersebut akan membantu semangat persatuan, kebanggaan dan kesatuan tim.

- 3) Bahasa yang umum

Setiap tim harus menguasai bahasa yang umum dan mudah di mengerti.

- 4) Penjajaran

Anggota tim harus bersedia menyisihkan sikap individualismenya dalam rangka mencapai rangka misi bersama.

- 5) Keterampilan menangani konfrontasi atau konflik

Perbedaan pendapat adalah hal yang wajar. Oleh karna itu dibutuhkan keterampilan dalam penerimaan perbedaan pendapat dan menyampaikan ketidaksetujuan

terhadap pendapat orang lain tanpa harus menyakiti orang lain.

e. Dimensi Kerjasama Tim (Team Work)

Menurut Shane & Mary (2015: 321), dimensi kerjasama tim yang efektif yaitu the five C :

a) Cooperating (Bekerjasama)

Anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama daripada bekerja sendiri.

2) Coordinating (Koordinasi)

Anggota tim yang efektif secara aktif mengelola kerjasama tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.

3) Communicating (Komunikasi)

Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas (bukan menimbunnya), secara efisien (menggunakan saluran dan bahasa yang terbaik) dan menghormati (meminimalkan emosi negatif).

4) Comforting (Kenyamanan)

Anggota tim yang efektif membantu rekan kerja mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif.

5) Conflict resolving (Pemecahan Masalah)

Konflik tidak dapat dihindari dalam pengaturan sosial, jadi anggota tim yang efektif memiliki kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan disfungsi ketidaksetujuan antara anggota tim.

f. Indikator Team Work

1) Tanggung jawab bersama yaitu dengan memberikan tanggung jawab menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dapat menciptakan hubungan kerjasama yang baik antar karyawan.

2) Saling berkontribusi artinya kontribusi yang baik sesama karyawan lain baik pikiran maupun tenaga dapat menciptakan kerjasama di dalam perusahaan atau organisasi.

3) Pengarahan kemampuan secara maksimal yaitu mengarahkan kemampuan dari masing-masing karyawan dalam anggota tim secara maksimal akan membuat kerjasama lebih kuat dan berkualitas.

4) Komunikasi yang efektif yaitu dengan membangun komunikasi yang baik dan efektif antar karyawan dapat menentukan keberhasilan kerjasama tim dalam melaksanakan tugas maupun kewajibannya dalam bekerja.

4. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Sunarso (2010:21) Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo 2017:21).

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang diberikan pemerintah terhadap pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja sehingga dapat mengakibatkan kesalahan

pembiayaan pekerja dalam setiap bidang (Lituhayu 2010:187).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah aktivitas/pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan kapasitas beban pekerjaan yang berlebih dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

b. Klasifikasi Beban Kerja

Menurut Munandar (2012:384), klasifikasi beban kerja terdiri dari 2 jenis, diantaranya sebagai berikut:

1) Beban kerja berlebih

Beban kerja berlebih terjadi karena banyaknya kegiatan atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan biasanya sangat singkat. Beban kerja yang berlebihan akan menjadi sumber stres bagi karyawan dan akan mengganggu fisik maupun mental. Jumlah jam yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu akan sangat banyak, padahal perusahaan menuntut pekerjaan tersebut dapat selesai secara cepat dalam waktu yang sangat singkat. Waktu merupakan salah satu ukuran, namun bila desakan waktu dapat menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan pekerja menurun, maka itulah yang merupakan cerminan adanya beban kerja berlebih. Adanya beban berlebih mempunyai pengaruh yang tidak baik pada kesehatan pekerja. Desakan waktu tampaknya memberikan pengaruh tidak baik, pada sistem cardiovasculer, terutama serangan jantung prematur dan tekanan darah tinggi.

2) Beban kerja terlalu sedikit atau kurang

Beban kerja kurang diakibatkan karena terlalu sedikitnya pekerjaan yang harus diselesaikan, padahal waktu yang diberikan sangat banyak.

Hal ini juga dapat mengakibatkan stres, bosan, mempengaruhi psikologis dan mental dari karyawan. Keadaan ini menjadikan karyawan tidak mendapatkan peluang untuk menggunakan keterampilannya atau mengembangkan potensi diri. Beban kerja yang terlalu sedikit ini dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja, tidak puas dalam bekerja, meninggalkan pekerjaan, depresi, cemas, dan mudah tersinggung.

c. Faktor-Faktor Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal :

1) Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi

2) Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti

a) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

b) Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

c) Organisasi Kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift

kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

d. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja di antaranya :

1) Kondisi Pekerjaan Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (Standard Operating Procedure) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

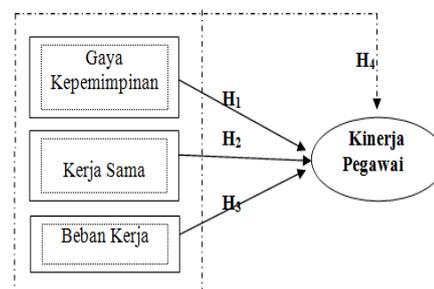
- a) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
 - b) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
 - c) Meminimalisir kecelakaan kerja.
 - d) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan comparability, credibility, dan defensibility.
 - e) Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
 - f) Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
 - g) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.
- 2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3) Target yang Harus Dicapai Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain

1. Kerangka Pemikiran

Agar tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka dapat dibuat skema kerangka pemikiran sbb:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

- > Menunjukkan adanya pengaruh secara parsial.
- - - -> Menunjukkan adanya pengaruh secara simultan.

➤ **Hipotesis**

1. Diduga terdapat pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.
2. Diduga terdapat pengaruh pengaruh positif signifikan kerjasama terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.
3. Diduga terdapat pengaruh pengaruh negatif signifikan beban kerja terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.
4. Diduga variabel gaya kepemimpinan paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.
5. Diduga terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara gaya kepemimpinan, kerjasama, dan baban kerja terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi di lingkungan Kantor Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.

2. Variabel Penelitian

- a. Variabel terikat (dependen variabel)

Dalam penelitian ini yang dimaksud variabel dependen adalah kinerja pegawai.

- b. Variabel bebas (independen variabel)

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) yang dikategorikan sebagai berikut :

X_1 = kepemimpinan

X_2 = kerja sama

X_3 = beban kerja

3. Sumber Data

Sumber data yang peneliti kumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder.

- a. Data primer
- b. Data sekunder

4. Populasi dan Sampel

pengambilan sampel dilakukan dengan metode acak sederhana (*simple random sampling*).

5. Metode Pengumpulan Data

- a. Kuesioner.
- b. Studi dokumentasi dan kepustakaan.

4. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

5. Metode Pengumpulan Data

- a. Wawancara
- b. Kuesioner

6. Metode Analisis Data

- a. Uji Instrumen Penelitian
- b. d. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik
- c. Uji Regresi Linier Berganda
- c. Uji Hipotesis

7. Hasil Analisis Data

- a. Uji Instrumen Penelitian
Berdasarkan pada uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas diketahui bahwa tiap item pertanyaan valid dan reliabel memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.
- b. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik
Telah lolos uji prasyarat analisis oleh karena itu layak untuk memprediksi analisis berikutnya.
- c. Uji Regresi Linier Berganda
Hasil uji regresi diperoleh angka-angka sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Regresi

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,190	2,287		3,581	,000
	Gaya Kepemimpinan	,577	,128	,449	4,504	,000
	Kerja Sama	,315	,074	,416	4,256	,000
	Beban Kerja	-,141	,051	-,186	-2,764	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

R = 0,878
R² = 0,771
Adj R² = 0,758
F_{hitung} = 61,653**

Hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = 8,190 + 0,577 X_1 + 0,315 X_2 - 0,141 X_3 + e$$

d. Uji Hipotesis

1) Uji t

Tabel 2
Hasil uji t

Model	Coefficients ^a				
		Standardized Coefficients		t	Sig.
		Beta			
1	(Constant)			3,581	,001
	Gaya Kepemimpinan	,449		4,504	,000
	Kerja Sama	,416		4,256	,000
	Beban Kerja	-,186		-2,764	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan SPSS 20??

2) Uji F

Sekelompok variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, karena besarnya F hitung = 61,653 signifikan pada 1%.

3) Koefisien Determinasi

Besarnya adjusted koefisien determinasi adalah 0,758 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai kecamatan Eromoko Wonogiri. dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, kerja sam, dan beban kerja sebesar 75,80% dan sisanya sebesar 24,20% menggambarkan adanya pengaruh variabel lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tuntutan gaya kepemimpinan secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan memiliki pengaruh positif. Artinya jika gaya kepemimpinan meningkat maka akan menaikkan kinerja pegawai

2. Kerjasama secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan memiliki pengaruh positif. Artinya jika kerjasama meningkat maka akan menaikkan kinerja pegawai.

3. Variabel beban kerja secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan memiliki pengaruh negatif. Artinya jika beban kerja naik (semakin banyak) maka akan menurunkan kinerja pegawai

4. Gaya kepemimpinan mempunyai nilai SCB paling besar yaitu 0,449. Artinya apabila gaya kepemimpinan, kerjasama, dan beban kerja ditingkatkan bersama, maka yang paling dominan pengaruhnya terhadap meningkatnya kinerja pegawai pegawai adalah karena gaya kepemimpinan.

5. Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan, kerjasama, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dilihat dari besarnya adjusted R² yaitu sebesar 0,758. Artinya bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi secara bersama oleh gaya kepemimpinan, kerjasama, dan beban kerja sebesar 75,80% sedangkan sisany sebesar 24,20%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

2. Saran

Berkaitan dengan kesimpulan di atas penulis dapat mengemukakan beberapa saran di antaranya:

1. Kinerja pegawai akan meningkat apabila pemimpin memberikan

ruang gerak kepada bawahan untuk mengambil inisiatif dalam mengambil keputusan sehingga pegawai akan terus termotivasi dan bekerja lebih optimal. Dengan demikian kinerja pegawai akan meningkat apabila pemimpin mampu bekerjasama dengan baik terhadap bawahannya.

2. Mengingat kerjasama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka diharapkan pihak manajemen Kecamatan perlu untuk lebih meningkatkan kerjasama timnya pada organisasi, semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan organisasi maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawainya.
3. Untuk variabel beban kerja pihak manajemen Kecamatan hendaknya mengurangi beban kerja setiap pegawainya sehingga menjadi lebih proporsional agar pegawai tidak merasa tegang dalam bekerja. Kemudian pihak manajemen juga perlu menyesuaikan pekerjaan bagi setiap pegawai sesuai dengan potensi yang pegawai miliki.
4. Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian sejenis dengan menambah skala penelitian seperti menambah variabel yang lebih banyak yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsyani, (2014) *Sosiologi Skematika, Teori, dan Terapan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Afrizal, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap

Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampak pada Kinerja Karyawan (Studi kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia* Vol. V, No. 2.

Anonim (2020). <https://kbbi.web.id/latih>, diakses pada tanggal 10 Maret.

Adiputra, S.,(2015). Pengaruh Self-efficacy Dan Self Esteem Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa. *Jurnal Koneselig Volume 1* No2, hlm. 151-161

Afifi, M. D., Musadieg, M.A. Nurtjahjono, G. E., (2015) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PR. Sejahtera Abadi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 29 No. 1 Desember.

Ataunur. I., dan Ariyanto. E., (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, Vol. 16, no. 2, Desember 2015,

Bedjo S. S., (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Bernardin And Russell., (2019). *Human Resource Management*, Second Edition,. Singapore: McGraw-Hill Book Co. Alih Bahasa, Fanny, A. M. Jakarta : Gunung Agung.

- Bhat, Z. H.,(2013) Impact of Training on Employee Performance: A Study of Retail Banking Sector in India. *Ndian Journal Of Applied Research*. Volume : 3 | Issue : 6 | June 2013 | ISSN - 2249-555X.
- Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Brian J. C., Carla J. B., Rustin D. M., (2014). Gender differences in the impact of leadership style on subordinate embeddedness and job satisfaction. *The Leadership Quarterly* 25, 660-671.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empa
- Edwin B. Flippo (2013). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid I&II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Fernandes dkk, (2013). *Testing nd Mesurment*. Jakarta: Nasional Education Planning, Evaluation and Curriculum Development.
- Fitrianti, G, dan Romat S., (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). *Jurnal Diversita*, Vol 6, No 2
- Friedman, M. (2010). Buku Ajar Keperawatan Keluarga : Riset, Teori, dan Praktek. Edisi ke-5. Jakarta: EGC
- Ghozali, I.,. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (edisi 1). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S.P (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Haitze J. de VriesMichiel F. Reneman Johan W. Groothoff. Jan H. B. Geertzen Sandra Brouwer. (2013). Self-reported Work Ability and Work Performance in Workers with Chronic Nonspecific Musculoskeletal Pain.
- Harvey, D.F & DR Brown. (2015). *An Experiential Approach to Organization Development*. Prentice Hall International, New Jersey
- Harbelia H. R., dan Agustina, T., (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widya Cipta* Vol II, No. 1, Maret 2018.
- Hinaya (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Ajb Bumiputera 1912 Masamba. *Jurnal Of Economic, Management And Accounting (JEMMA)*, Volume 1 Nomor 2, September 2018.

- Ilmarinen, J., (2012). "Work ability a comprehensive concept for occupational health research and prevention Scandinavian." *Journal of Work, Environment & Health* Vol. 35, No. 1 pp. 1-5.
- Gede, I. K. Dan Putu S P., (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 7.4 (2018):1107-1134
- Koesomowidjojo, S., (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Lituhayu, R. 2010. *Analisis Beban Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Head Office) PT Lerindo Internasional Jakarta*. Kayra Ilmiah pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.
- Munandar, A.S., (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI press.
- Mangkunegara, A. P., (2017), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Maini, Y. dan Aries T., (2021). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal Bonanza, Manajemen dan bisnis*. Vol 2, No 1.
- Nasution, M. N. (201&). *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Nugraha, Y. A. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT General Finance Cabang Serang. *Jurnal Ilmiah Revenue*, 4- 5. Hal 80-90.
- Panggabean, M., S., (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Poerwadarminta, W.J.S. (2012). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Departemen Pendidikan Nasional. Pusat Bahasa). Jakarta: Balai Pustaka
- Putri, N.S., Mendo, A.Y., Bokingo, A.H., (2019) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT.Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Regional VII Gorontalo. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis E-ISSN (Online) : 2621 – 3230 Volume 2, Nomor 1, Agustus 2019.*

- Raymond N., John H., Barry G., Wright. P., (2013) *Human Resource Management, International Edition*, (The McGraw-hill Companies : Inc. New York. 251
- Ranupandojo, H. dan Suad H., (2012). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Rohaeni, H., (2016). Model Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Ecodemica, Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*. Vol 4, No 1
- Robbins, S. P, (2013), *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Prinhando: Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosyada, N. F dan Mudji R., (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) Pegawai di Kanwil PT. Pegadaian (Persero) Jawa Tengah. *Diponegoro Journal of Management*, Volume 5 , Nomor 3.
- Shane, S. L M. dan Marry A. V.- G., (2015). *Organizational Behavior Managing People Emerging Knowledge* Global Reality, 7th Edition. NewYork: McGraw Hill
- Sunarso.(2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4. No 1.
- Sunoyo, D.. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tjiptono,F., (2014) *Total Quality Management*,Yogyakarta: Andi Offset.
- Toumi, S., dkk, (2015), Potensi In vitro Zat Sitotoksik Antikanker Daun Tanaman Kepel (Stelecocharpus buharol) Terhadap Carcinoma Colorectal, *Karya Tulis Ilmiah, Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret, Surakarta*.
- Umar, H.,. (2013). Metodologi Penelitian Aplikasi Dalam Pemasaran. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, R., (2015) *Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja. Suatu Studi di Balai Latihan Tenaga Kerja Serang*?. Disertasi. S3, Tidak Dipublikasikan.UNJ.

Widianta, I. G., Bagia, I. W., Suwendra, I. W., (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Volume 4.

Yuniastuti, R.M., (2011).Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Organik Agro System Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 1 No. 2 April 2011 : 199-210.

Zurnali., C., (2014) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan pada Divisi Long Distance PT Telkom Indonesia, Tbk”, Bandung: *Tesis, Program Pascasarjana Unpad*.