

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PARAMEDIS PUSKESMAS SIDOMULYO
PEKANBARU**

SKRIPSI

OLEH :

RIYAN ALFIANSYAH
11870111231



**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2022

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PARAMEDIS PUSKESMAS SIDOMULYO
PEKANBARU**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu
Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

SKRIPSI

OLEH:

RIYAN ALFIANSYAH
11870111231



KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2022

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RIYAN ALFIANSYAH
 NIM : 11870111231
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XI (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PARAMEDIS PUSKESMAS SIDOMULYO PEKANBARU

TANGGAL UJIAN: 18 NOVEMBER 2022

DISETUJUI OLEH:

PEMBIMBING

ZULHAIDA, SE, MM
 NIP. 19741204 201411 2 001

MENGETAHUI:

DEKAN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL



DR. TIJ. MAHA ARNI, SE, MM
 NIP. 19760126 199903 2 001

KETUA PRODI
SI MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Riyan Alfiansyah
NIM : 11870111231
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru
Tanggal Ujian : 18 November 2022

Tim Penguji

Ketua
 Henni Indrayani, SE, MM

Sekretaris
 Martha Hasanah, SH, MH

Anggota
 Tasriani, M.Ag

Anggota
 Ulfiah Novita, SE, M.Si

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Riyan Alfiansyah
 NIM : 11870111231
 Tempat / Tgl. Lahir : Balai Jaya, 09 November 2000
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : S1 Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 10 November 2022

Yang membuat pernyataan



Riyan Alfiansyah
 NIM: 11870111231



ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Paramedis Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru

RIYAN ALFIANSYAH

11870111231

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang, banyak hal yang mampu mempengaruhi kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan beban kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru sebanyak 62 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan atau bersamaan gaya kepemimpinan dan beban kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru dengan diketahui nilai signifikansi sebesar 0.015. karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,810 artinya bahwa 81% kinerja pegawai dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan beban kerja.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ABSTRACT

The Influence of Leadership Style and Workload on the Performance of Employees of the Sidomulyo Pekanbaru Health Center

RIYAN ALFIANSYAH

11870111231

Performance is the result achieved by a person, many things are able to affect performance including leadership style and workload. The purpose of this study is to determine the influence of leadership style and workload on the performance of employees of the Sidomulyo Pekanbaru Health Center. This research was conducted at the Sidomulyo Pekanbaru Health Center. The sample in this study was 62 employees of the Sidomulyo Pekanbaru Health Center using a saturated sampling technique or census. The data used are primary data and secondary data. To analyze the data in this study using quantitative descriptive techniques using multiple linear regression. The results showed that leadership style and workload partially affect employee performance. Simultaneously or simultaneously leadership style and workload have a significant influence on employee performance at the Sidomulyo Pekanbaru Health Center with a known significance value of 0.015. because the significance value is less than 0.05 and the value of the coefficient of determination (R Square) of 0.810 means that 81% of employee performance is explained by leadership style and workload.

Keywords : Leadership Style, Workload and Employee Performance

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Tiada kata selain mengucapkan puji syukur terhadap Allah SWT atas terselesaikannya skripsi ini dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PARAMEDIS PUSKESMAS SIDOMULYO PEKANBARU”

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk dapat mencapai Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penulis sadar bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna oleh karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis dapatkan, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mohon maaf atas segala kekurangan.

Penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa dukungan dan doa ayah dan ibu tercinta serta bantuan dan kerja sama dari pihak lain. Oleh karena itu dikesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan mendorong terwujudnya skripsi ini.

Segala kerendahan hati penulis mengucapkan khususnya kepada:

UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak dan Ibu Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Fakhurrozi, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Zuhaida, S.E., M.M. selaku Pembimbing Proposal dan Skripsi dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan, meluangkan waktu, memberi arahan dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan.
7. Bapak, Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Bapak, Ibu Biro Administrasi, Staf dan seluruh Pegawai civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Seluruh pihak Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
10. Teman-teman tersayang penulis Anaku Natasha, Rahma, Peggy Kurnia Sari, Nisa Eljannah, dan Ege Syamseptiadi yang telah menemani, memberikan doa, semangat dan motivasi kepada penulis selama ini.
11. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2018 yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini dan selalu memberikan semangat kepada penulis.
12. Semua pihak yang memberikan kontribusinya baik secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis selama pembuatan skripsi ini.

Akhir kata, penulis ucapkan terimakasih. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca maupun untuk penelitian dimasa yang datang. Aamiin Ya Rabbal'alaamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, November 2022

Penulis,

RIYAN ALFIANSYAH
NIM. 11870111231



DAFTAR ISI

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR ISI..... vi

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR..... xi

BAB I..... 1

PENDAHULUAN..... 1

 1.1 Latar Belakang 1

 1.2 Rumusan masalah..... 7

 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian..... 8

 1.4 Sistematika Penelitian 9

BAB II 11

TELAAH PUSTAKA 11

 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 11

 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 11

 a. Perencanaan 11

 b. Pengorganisasian 11

 c. Pengarahan 12

 d. Pengawasan 12

 2.2 Kinerja Karyawan..... 13

 2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan 13

 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..... 14

 2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan..... 15

 2.3 Gaya Kepemimpinan 17

 2.3.1 Pengertian Kepemimpinan 17

 2.3.2 Teori-teori Kepemimpinan..... 18

 2.3.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan..... 19

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.3.4	Macam-macam Gaya Kepemimpinan.....	20
2.3.5	Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	22
2.3.6	Indikator Gaya Kepemimpinan	23
2.4	Beban Kerja.....	24
2.4.1	Pengertian Beban Kerja.....	24
2.4.2	Aspek – Aspek Beban Kerja	25
2.4.3	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	26
2.4.4	Jenis – Jenis Beban Kerja.....	27
2.4.5	Indikator beban kerja.....	27
2.5	Penelitian Terdahulu.....	29
2.6	Kerangka Pemikiran	35
2.7	Hipotesis Penelitian.....	37
2.7.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	37
2.7.2	Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	38
2.7.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Beban kerja (X_1) dan Beban kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	38
2.8	Konsep Islam.....	39
2.8.1	Kinerja Karyawan Menurut Islam	39
2.8.2	Gaya Kepemimpinan Menurut Islam	40
2.8.3	Beban Kerja Menurut Islam	40
2.9	Konsep Operasional Variabel.....	41
BAB III.....		43
METODE PENELITIAN.....		43
3.1	Lokasi Penelitian	43
3.2	Jenis dan Sumber Data	43
3.2.1	Data Primer	43
3.2.2	Data Sekunder	43
3.3	Teknik Pengumpulan Data	43
3.3.1	Dokumentasi	44
3.3.2	Kuesioner	44

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3.3	Wawancara.....	44
3.4	Populasi dan Sampel	45
3.4.1	Populasi.....	45
3.4.2	Sampel.....	45
3.5	Metode Analisis Data	45
3.5.1	Metode Analisis Deskriptif	46
3.5.2	Metode Analisis Kuantitatif	46
3.6	Uji Kualitas Data	46
3.6.1	Uji Validitas	47
3.6.2	Uji Reliabilitas	47
3.7	Uji Asumsi Klasik	47
3.7.1	Uji Normalitas Data	48
3.7.2	Uji Multikolinieritas.....	48
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas.....	49
3.7.4	Uji Autokorelasi.....	49
3.8	Analisis Linier Berganda.....	50
3.9	Uji Hipotesis.....	50
3.9.1	Uji Parsial (Uji t).....	50
3.9.2	Uji Simultan (Uji F)	51
3.9.3	Uji Koefisien Determinasi (R ²)	51
BAB IV	52
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	52
4.1	Sejarah Singkat Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru	52
4.2	Visi dan Misi Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru	54
4.2.1	Visi Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru	54
4.2.2	Misi Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru	54
4.3	Struktur Organisasi Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru.....	55
BAB V	62
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
5.1	Karakteristik Responden	62



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.1.1	Responden Berdasarkan Usia.....	62
5.1.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
5.1.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
5.1.4	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
5.2	Analisis Deskripsi Variabel.....	65
5.2.1	Kinerja Pegawai (Y).....	65
5.2.2	Gaya Kepemimpinan (XI).....	67
5.2.3	Beban Kerja (X2)	69
5.3	Uji Kualitas Data	70
5.3.1	Uji Kualitas Data.....	70
5.4	Uji Asumsi Klasik	73
5.4.1	Uji Normalitas	73
5.4.2	Uji Multikolinearitas	75
5.4.3	Uji Heterokedastisitas	76
5.4.4	Uji Autokorelasi	77
5.5	Regresi Linier Berganda.....	77
5.6	Uji Hipotesis.....	79
5.6.1	Uji Simultan (Uji F)	79
5.6.2	Uji Parsial (Uji t).....	80
5.6.3	Koefisien Determinasi.....	81
5.7	Pembahasan	82
5.7.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	82
5.7.2	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	84
BAB VI.....		87
KESIMPULAN DAN SARAN		87
6.1	Kesimpulan.....	87
6.2	Saran	88
DAFTAR PUSTAKA.....		89

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1Daftar Pegawai Puskesmas Sidomulyo.....	2
Tabel 1. 2 Laporan Capaian Program Pegawai Puskesmas Sidomulyo Tahun 2021....	5
Tabel 1. 3 Laporan Kunjungan Pasien Puskesmas Sidomulyo Tahun 2021	6
Tabel 5. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 5. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 5. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
Tabel 5. 4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel 5. 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y)	66
Tabel 5. 6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Gaya Kepemimpinan (X1)	68
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Beban Kerja (X2)	69
Tabel 5. 8 Uji Validitas	71
Tabel 5. 9 Hasil Uji Reliabilitas.....	72
Tabel 5. 10 Uji Multikolinearitas	75
Tabel 5. 11 Uji Autokorelasi.....	77
Tabel 5. 12 Regresi Linier Berganda	78
Tabel 5. 13 Uji F	79
Tabel 5. 14 Uji T	80
Tabel 5. 15 Koefisien Determinasi.....	81

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	36
Gambar 5. 1 Uji Normalitas	73
Gambar 5. 2 Normal Probability Plot	74
Gambar 5. 3 Uji Heterokedastisitas	76

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam organisasi maupun perusahaan **Marwansyah (2016)**.

Begitu pula pada Puskesmas Sidomulyo memiliki sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi dan bertahan dalam jangka waktu yang panjang. Puskesmas Sidomulyo merupakan salah satu puskesmas di Pekanbaru dengan wilayah kerja paling luas dan jumlah penduduk yang besar di Kota Pekanbaru. Puskesmas Sidomulyo terdiri dari 5 kelurahan dengan jarak masing-masing kelurahannya terbilang cukup jauh yakni Kelurahan Sidomulyo Barat, Kelurahan Sialang Munggu, Kelurahan Tuah Karya, Kelurahan Tuah Madani dan Kelurahan Air Putih.

Untuk mencapai tujuan organisasi dan bertahan dalam jangka waktu yang panjang, sumber daya manusia pada Puskesmas Sidomulyo harus memiliki kinerja secara maksimal dan optimal. Kinerja pegawai sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan pegawai yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri.

Puskesmas Sidomulyo merupakan salah satu pusat kesehatan masyarakat yang melayani pelayanan rawat jalan di Kota Pekanbaru dengan jumlah pegawai terbanyak yakni berjumlah 62 orang pada tahun 2022 dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 1. 1Daftar Pegawai Puskesmas Sidomulyo

No	Jabatan Medis	Jumlah
1	Dokter Umum	5
2	Dokter Gigi Umum	3
3	Perawat Umum	13
4	Bidan	15
5	Penyuluh Kesehatan	6
6	Nutrisionis	5
7	Analisis Kesehatan	2
8	Apoteker	4
9	Asisten Apoteker	5
10	Perekam Medis	2
11	Perawat Gigi	2
Total		62

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha Puskesmas Sidomulyo Tahun 2022

Berdasarkan wawancara pada beberapa pegawai di Puskesmas Sidomulyo adanya kinerja pegawai yang menurun berkaitan dengan tingginya intensitas pekerjaan karena adanya kegiatan vaksinasi pada masa pandemi Covid-19 ini serta pelayanan pasien dalam gedung yang meningkat untuk mendapatkan pelayanan pengobatan. Tingginya intensitas pekerjaan ini tidak dibarengi dengan fasilitas yang didapatkan oleh pegawai seperti kurangnya dukungan terhadap akses transportasi dan



ditambah lagi tidak ada kebijakan WFH (*Work From Home*) bagi pegawai puskesmas sidomulyo.

Menurut **Widodo (2015)** faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain; sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

Untuk mencapai tingkatan kinerja yang diinginkan maka diperlukan kepemimpinan yang baik. Bagi pegawai seorang pemimpin akan selalu menjadi contoh dan teladan dalam bekerja di perusahaan karena pemimpin memiliki tugas sebagai fasilitator internal dalam menjalankan fungsi kontrolnya yang terarah kepada setiap bawahannya karena sebenarnya hubungan manusia satu dengan yang lain bersifat simbiosis mutualisme yaitu hubungan yang saling menguntungkan dan saling membutuhkan antara kedua belah pihak **Putra, dkk (2022)**. Sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja yang nantinya akan dihasilkan oleh pegawai itu sendiri.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terhadap pegawai dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang dominan diterapkan oleh pimpinan Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru adalah gaya kepemimpinan *Laissez Faire* atau kendali bebas. Pernyataan tersebut sesuai dengan karakteristik dari pemimpin yang bersikap *laissez faire* yaitu pemimpin sering menyerahkan wewenangnya kepada bawahan dan kurang pengawasan kepada bawahan, jadi setiap anggota organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dapat melakukan kegiatan masing-masing sesuai dengan kehendak masing-masing **Suryono (2016)**.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu determinan yang menentukan kinerja suatu organisasi **Dewi dan Harjoyo (2019:111)**. Berhasil tidaknya gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan, *ceteris paribus*. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian **Azahraty (2018:24)** yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dana Putra Utara Banjarmasin.

Beban kerja merupakan perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja **Sutrisno (2016)**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

SateSlamic Universitas Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Sunyoto (2012)** beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres, hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja terlalu yang terlalu banyak dan hal inilah yang menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Tabel 1. 2 Laporan Capaian Program Pegawai Puskesmas Sidomulyo Tahun 2021

No	Program	Capaian (%)
1	KIA	87.00
2	Prolanis	10.00
3	Gizi	65.00
4	MTBS	56.00
5	PHBS	75.00
6	HIV/AIDS	75.00
7	Imunisasi	80.00
8	Gigi/UKGMD	65.00
9	KB	68.00
10	Survei Lance	70.00
11	Kesehatan Jiwa	80.00
12	Kesehatan Mata	90.00
13	PTM	68.00
14	VCT	75.00
15	Malaria/Frambusia	90.00
16	TB	79.00
17	Kesehatan Lingkungan	81.00

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha Puskesmas Sidomulyo Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat kita lihat bahwa masih terdapat beberapa program dengan tingkat capaian yang masih rendah. Rendahnya capaian kinerja pelaksanaan program upaya kesehatan masyarakat yang ada di Puskesmas Sidomulyo



dikarenakan adanya tugas rangkap yang diemban oleh pegawai di Puskesmas Sidomulyo yang menyebabkan pegawai puskesmas memiliki beban kerja yang berlebih seperti pelaksana program pengelolaan penyakit kronis (prolanis) merangkap tugas mengerjakan program harus menangani manajemen terpadu balita sakit (MTBS).

Adanya rangkap tugas yang terjadi disebabkan oleh meningkatnya jumlah kunjungan pasien puskesmas sidomulyo tiap tahunnya sedangkan jumlah pegawai tidak mengalami peningkatan atau tidak adanya penambahan pegawai untuk dapat mengimbangi peningkatan tersebut. Peningkatan jumlah kunjungan pasien puskesmas sidomulyo dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 3 Laporan Kunjungan Pasien Puskesmas Sidomulyo Tahun 2021

No	Bulan/Hari	Jumlah Kunjungan		
		2019	2020	2021
1	Januari	1.736	2.036	2.336
2	Februari	2.085	2.385	2.685
3	Maret	2.250	2.550	2.850
4	April	1.895	2.195	2.495
5	Mei	2.658	2.958	3.258
6	Juni	2.413	2.713	3.013
7	Juli	1.987	2.287	2.587
8	Agustus	1.638	1.938	2.238
9	September	2.465	2.765	3.065
10	Oktober	2.321	2.621	2.921
11	November	2.120	2.420	2.720
12	Desember	1.634	1.934	2.234
Jumlah		25.202	28.802	32.402

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha Puskesmas Sidomulyo Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat kunjungan pada tahun 2019 sebanyak

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

25.202 orang, pada tahun 2020 meningkat menjadi 28.802 orang dan tahun 2021 32.402 orang. Tingginya jumlah kunjungan pasien yang ada di Puskesmas Sidomulyo setiap bulannya disebabkan cakupan wilayah kerja puskesmas yang sangat luas terdiri dari 5 kelurahan dan ditambah dengan adanya kegiatan vaksinasi yang membuat jumlah kunjungan semakin meningkat setiap tahunnya. Dengan adanya jumlah kunjungan yang meningkat setiap tahunnya menyebabkan beban kerja yang meningkat, Namun tidak dibarengi dengan penambahan jumlah pegawai yang menyebabkan adanya rangkap tugas seperti paramedis yang menangani program pengelolaan penyakit kronis (prolanis) juga harus menangani manajemen terpadu balita sakit (MTBS) yang mengakibatkan kinerja menjadi menurun.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru”**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru?
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Apakah gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru.

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagi penulis

Dapat mengaplikasikan teori atau ilmu pengetahuan yang penulis dapatkan dibangku kuliah, khususnya mengenai kepemimpinan, reward, punishment dan kinerja pegawai.
- b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Bagi pembaca

Dengan hasil penelitian yang terbatas ini, diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi pembaca dan sebagai referensi khususnya adalah mahasiswa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang ingin melakukan penelitian dan hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi atau data tambahan bagi pihak yang ingin melakukan penelitian dengan kasus serupa.

1.4 Sistematika Penelitian

Agar penulisan ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Bab ini merupakan landasan teori yang terdiri dari teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan pengertian kinerja pegawai, pengertian gaya kepemimpinan, pengertian beban kerja dan hubungan antar variabel yang diteliti.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini diuraikan mengenai sejarah umum perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menyajikan hasil penelitian yang terdiri dari masalah gaya kepemimpinan, beban kerja serta pengaruhnya pada kinerja pegawai pada Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru.

BAB VI: PENUTUP

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien **Henry Fayol (2010)**.

Fungsi manajemen menurut **Henry Fayol (2010)** menyebutkan terdapat empat fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

a. Perencanaan

Fungsi manajemen planning atau perencanaan merupakan fungsi utama dari sebuah manajemen dalam organisasi bisnis. Tanpa perencanaan, fungsi lain dalam manajemen tidak dapat berjalan dengan baik.

b. Pengorganisasian

Tujuan dari pengorganisasian adalah membagi suatu tugas yang besar menjadi kegiatan yang lebih kecil-kecil. Melalui pengorganisasian, seorang manajer dapat mengawasi dan mengontrol anak buahnya agar dapat melaksanakan tugasnya secara tepat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Pengarahan

Pengarahan atau *directing* adalah usaha agar setiap anggota kelompok dapat bekerja untuk mencapai sasaran sesuai tujuan perusahaan. Fungsi pengarahan adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan sehat sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja.

d. Pengawasan

Pengawasan atau *controlling* harus dilakukan agar pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan visi, misi, dan peraturan perusahaan. Fungsi pengawasan dapat digunakan untuk menilai kinerja dengan berpatokan standar yang telah dibuat, juga melakukan perbaikan apabila diperlukan.

Manajemen berasal dari bahasa Inggris, *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Kata *manage* itu sendiri berasal dari bahasa Italia, *maneggio*, yang diadopsi dari bahasa latin *maneggiare*.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pengertian ini menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dimana dalam pelaksanaannya seorang manajer perlu mencari cara dalam memberdayakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan **Panjaitan (2017)**.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*) **Handoko (2012)**.

Manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya **Terry dan Rue (2016)**.

Dari pengertian manajemen diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu organisasi/perusahaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi **Hasibuan (2009)**.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemberdayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut **Edison, dkk (2018)** kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan **Adamy (2016)**.

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **Mangkunegara (2013)**. Menurut **Indrasari (2017)** kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut **Widodo (2015)** faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja),
- b. Pendidikan,
- c. Keterampilan,
- d. Manajemen kepemimpinan,
- e. Tingkat penghasilan,
- f. Gaji dan kesehatan,
- g. Jaminan sosial,
- h. Sarana dan prasarana,
- i. Teknologi, dan
- j. Kesempatan berprestasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Adamy (2016)** bahwa untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan Waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- d. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan Kerja Sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut **Mangkunegara (2013)** indikator-indikator kinerja yaitu:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas kerja

Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan dan kerapian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kuantitas kerja dapat diukur dari output. Perlu diperhatikan juga bukan hanya output tetapi juga dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat diukur dari apakah seseorang pegawai mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.

d. Sikap

Dapat dilihat dari sikap terhadap pegawai lain dan kerja sama.

Menurut **Wibowo (2010)** terdapat tujuh indikator kinerja di antaranya sebagai berikut :

a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

b. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat di capai.

c. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

d. Alat atau sasaran

Alat atau sasaran merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

f. Motif

Motif merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan sesuatu.

g. Peluang

Terdapat dua faktor yang menumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.3 Gaya Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut **Suwatno dan Priansa (2018)** menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan atau *leadership* termasuk kelompok ilmu terapan atau *applied sciences* dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusan nya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia.

Menurut **Kismono (2010)** kepemimpinan dapat dikatakan sebagai suatu kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi suatu kelompok atau orang-orang ke arah tercapainya tujuan. Dari sudut manajemen, seorang pemimpin harus mampu menetapkan tujuan yang hendak dicapai organisasi atau perusahaan, dalam konteks ini seorang pemimpin harus mampu merancang taktik dan strategi yang tepat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Siswanto (2013)** berpendapat bahwa kepemimpinan memiliki dua aspek. Pertama adalah kelebihan individual teknik kepemimpinan. Seseorang yang memiliki kondisi fisik yang baik, memiliki keterampilan yang tinggi, menguasai teknologi, memiliki persepsi yang tepat, memiliki pengetahuan yang luas, memiliki ingatan yang baik, serta imajinasi yang meyakinkan akan mampu memimpin bawahan. Kedua adalah keunggulan pribadi dalam hal ketegasan, keuletan, kesadaran, dan keberhasilan.

2.3.2 Teori-teori Kepemimpinan

Menurut **Badu dan Djafri (2017)** ada beberapa teori kepemimpinan dalam organisasi:

- a. Teori sifat: kecerdasan, inisiatif, keterbukaan dan perasaan humor, antusiasme, kejujuran, simpatik, kepercayaan diri sendiri/PD.
- b. Teori Kelompok (berskala psikologi sosial): pertukaran antara pemimpin dan pengikutnya, konsep psikologi, memperhitungkan dan membantu pengikutnya, pemberian perhatian.
- c. Teori Situasional dan model kontingensi: hubungan pemimpin dan struktur fungsi, derajat tugas dan struktur tugas, otorita formal (kontingensi), diterima oleh pengikutnya, tugas dan semua berhubungan dengannya ditentukan dengan secara jelas, penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal.
- d. Teori jalan-jalan kecil-tujuan: Kepemimpinan direktif, pemimpin mendukung partisipatif, pemimpin berorientasi pada prestasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.3.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya adalah tingkah laku, sikap, gerak, tingkah laku yang baik, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, dan suatu kesanggupan untuk berbuat baik. Mengingat bahwa salah satu faktor pendukung terciptanya kinerja yang tinggi adalah peran pemimpin yang mampu menampilkan gaya kepemimpinannya secara profesional. Jadi eksistensi pemimpin semakin penting ketika dihadapkan situasi dengan keragaman karakteristik dan kemampuan yang dimiliki anggota organisasi, namun masing-masing tetap dituntut untuk dapat berkontribusi secara optimal bagi organisasinya.

Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain **Kartono (2011)**. Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan **Sutrisno (2016)**. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu tindakan seorang pemimpin didalam dunia kerja dimana dia mempunyai bawahan. Baik buruknya tindakan pemimpin pada saat jam kerja juga dinamakan gaya kepemimpinan. Menilai baik buruknya seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya itu sangat relatif, karena sesuatu yang bisa saja benar belum tentu benar menurut orang lain begitu juga sebaliknya. Namun pada intinya pemimpin yang baik

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang dominan disukai oleh sebagian karyawannya atau bahkan seluruh karyawannya, dan mereka dengan semangat mementingkan pelaksanaan tugas, kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

2.3.4 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut **Suryono (2016)** mengemukakan empat gaya kepemimpinan, antara lain :

a. Gaya Kepemimpinan Autokratis

Pada gaya ini segala keputusan berada di tangan pemimpin. Pendapat atau kritik dari bawahan tidak pernah dibenarkan. Pada dasarnya sifat yang dimiliki mirip dengan gaya kepemimpinan diktator tetapi dalam bobot yang agak kurang.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pada gaya ini ditemukan peran serta bawahan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan secara musyawarah. Hubungan dengan bawahan di bangun dengan baik. Segi positif dari gaya kepemimpinan ini mendatangkan keuntungan, yaitu keputusan serta tindakan yang lebih obyektif, tumbuhnya rasa ikut memiliki, serta terbinanya moral yang tinggi. Sedangkan kelemahannya yaitu keputusan serta tindakan kadang-kadang lamban, rasa tanggung jawab kurang, serta keputusan yang dibuat terkadang bukan suatu keputusan yang terbaik.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Gaya kepemimpinan ini merupakan gabungan dari gaya kepemimpinan autokratis dan gaya kepemimpinan demokratis dimana kekuasaan pimpinan harus berlaku namun dengan jalan atau melalui unsur-unsur demokrasi. Sistem ini dapat diibaratkan “Diktator” yang diselimuti “Demokratis”.

d. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* (kendali bebas)

Pada gaya kepemimpinan ini peranan pemimpin hampir tidak terlihat karena segala keputusan diserahkan kepada bawahan, jadi setiap anggota organisasi dapat melakukan kegiatan masing-masing sesuai dengan kehendak masing-masing pula.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan otoriter adalah seorang pemimpin yang di dalam memberikan perintah-perintah mutlak harus selalu dipatuhi. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang kekuatannya terletak pada partisipasi aktif setiap anggotanya, sehingga terdapat koordinasi yang baik terhadap bawahannya. Gaya kepemimpinan *Laissez Faire* adalah gaya kepemimpinan yang pemimpinnya memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dikarenakan pemimpin tidak memiliki ketrampilan teknis, tidak berpendirian serta tidak berprinsip. Gaya kepemimpinan paternalistik adalah gabungan dari gaya kepemimpinan autokratis dan gaya kepemimpinan demokratis dimana kekuasaan pimpinan harus berlaku namun dengan jalan atau melalui unsur-unsur demokrasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.5 Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut **Suryadi (2018)** faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan sangat beragam, antara lain adalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan keterampilan kepemimpinan.

a. Budaya Organisasi

Menurut **Sule dan Saefullah (2012)** budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin untuk mengetahui kondisi organisasi secara utuh dan melakukan tindakan yang tepat sehingga tercapai kepemimpinan yang efektif.

b. Gaya Kepengikutan

Teori LMX (*Leader Member Exchange*) adalah proses-proses mempengaruhi seorang manajer dan bawahan sedikit berbeda apabila bawahan memiliki kecenderungan perilaku yang negatif atau positif. Hal ini dapat dipahami jika bawahan memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga seorang pemimpin memerlukan cara yang berbeda pula dalam menerapkan gaya kepemimpinannya.

c. Keterampilan Kepemimpinan

Keterampilan (*skill*) menunjuk kepada kemampuan dari seseorang untuk melakukan berbagai jenis kegiatan kognitif atau berperilaku (*behavioral*)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan suatu cara yang efektif. Kategori-kategori keterampilan dinyatakan sebagai berikut;

1. Keterampilan teknis (*technical skill*)
2. Keterampilan untuk melakukan hubungan antarpribadi (*interpersonal skill*)
3. Keterampilan konseptual (*conceptual skill*)

2.3.6 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut **Kartono (2011)** ada beberapa indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

a. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan kualitas seseorang dengan berbagi sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

b. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai perilaku pergerakan seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

c. Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemimpin bertemperamen aktif sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen

d. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*). Keberanian (*courage*).

e. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2.4 Beban Kerja

2.4.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut **Koesomowidjojo (2017)** beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut **Haryanto dan Elsy (2014)** Beban Kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Menurut **Sunyoto (2012)** Beban Kerja adalah beban pekerjaan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, tingkat kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume pekerjaan yang terlalu banyak dan lain sebagainya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau uniy organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut **Munandar (2011)** Beban Kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja karyawan terdapat dalam tiga kondisi yang berbeda yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah.

2.4.2 Aspek – Aspek Beban Kerja

Menurut **Ambar (2013)** aspek beban kerja terdiri sebagai berikut :

1. Aspek tugas – tugas

Tugas yang dikerjakan apakah sesuai dengan kemampuan dan kompetensi dasar yang dimiliki karyawan. Apabila tidak sesuai dengan kemampuan dasar karyawan tersebut maka akan kesulitan dalam mengerjakan tugas.

2. Aspek seseorang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas – tugas,

Apakah dalam mengerjakan tugas mendapatkan dukungan dan fasilitas dari lingkungan dengan baik. Apabila mendapatkan dukungan, maka akan mendapatkan hasil yang maksimal dalam bekerja.

3. Aspek waktu, Apakah waktu diberikan dalam menyelesaikan tugas, sesuai

dengan bobot pekerjaannya. Apabila adanya ketidaksesuaian antara waktu yang diberikan dengan bobot pekerjaan maka karyawan tersebut mengalami stress kerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Aspek keadaan atau kondisi normal, Tugas yang dibebankan kepada karyawan apakah sudah sesuai dengan prosedur kerja.

2.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut **Tarwaka (2014)** sebagai berikut :

1. Faktor Eksternal

- a) Tugas – tugas, tugas ada yang bersifat fisik (sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tata ruang kerja), tugas bersifat mental (tanggung jawab pada pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan).
- b) Organisasi kerja, (lama waktunya istirahat, lamanya waktu kerja, sistem pengupahan, tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik (kebisingan, penerangan, mekanis dan getaran), lingkungan kerja kimiawi (pencemaran udara, gas dan debu), lingkungan kerja biologis (parasit, bakteri dan virus) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja)

2. Faktor Internal

- a) Faktor somatis, (umur, ukuran tubuh, jenis kelamin, kondisi kesehatan, dan status gizi).
- b) Faktor psikis, (kepercayaan, kepuasan, persepsi motivasi dan keinginan).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.4 Jenis – Jenis Beban Kerja

Menurut **Sunyoto (2012)** beban kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas–tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
2. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit kuantitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

2.4.5 Indikator beban kerja

Menurut **Koesomowidjojo (2017)** beban Kerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut :

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 Procedur) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang 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.

2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya akan memberikan gambaran tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Ahmad Prayudi (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan	X ₁ : Kepemimpinan X ₂ : Beban kerja Y: Kinerja Karyawan	Beban kerja adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan beban kerja secara bersama sama adalah positif dan signifikan berpengaruh

				terhadap kinerja Karyawan
<p>Perbedaan: Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel nya, yang mana penelitian terdahulu yaitu kepemimpinan, sedangkan penelitian yang saya lakukan lebih spesifik yaitu gaya kepemimpinan pada suatu instansi, dan juga dilihat dari lokasi penelitiannya dimana penelitian terdahulu dilakukan di PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan, sedangkan penulis sekarang di Puskesmas Sido Mulyo Pekanbaru.</p> <p>Persamaan: Hasil pada penelitian saya dengan penelitian terdahulu sama sama memiliki hasil yang positif</p>				
2	Fitriana (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karangrayung II	X ₁ : Gaya Kepemimpinan X ₂ : Motivasi Y: Kinerja Pegawai	Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai secara individu Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja signifikan mempengaruhi kepuasan kinerja pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>Perbedaan: Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel nya, yang mana penelitian terdahulu yaitu terdapat variabel X2 nya motivasi, sedangkan penelitian yang saya lakukan pada variabel X2 yaitu beban kerja, dan juga dilihat dari lokasi penelitiannya dimana penelitian terdahulu dilakukan di Puskesmas Karangrayung II, sedangkan penulis sekarang di Puskesmas Sido Mulyo Pekanbaru.</p> <p>Persamaan: Hasil pada penelitian saya dengan penelitian terdahulu sama sama memiliki hasil yang positif</p>				
3	Kartika Yuliantari, Ines Prasasti (2020)	Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta	X ₁ : Motivasi X ₂ : Beban kerja X ₃ : Kepemimpinan Y: Kinerja Karyawan	Bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Beban kerja dengan kinerja Terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara beban kerja dengan kinerja.
<p>Perbedaan: Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel nya, yang mana penelitian terdahulu terdapat 3 variabel X, sedangkan penelitian yang saya lakukan hanya variabel X2 yaitu beban kerja, dan juga dilihat dari lokasi penelitiannya dimana penelitian terdahulu dilakukan di Puskesmas Karangrayung II, sedangkan penulis sekarang di Puskesmas Sido Mulyo Pekanbaru.</p> <p>Persamaan: Hasil pada penelitian saya dengan penelitian terdahulu sama sama memiliki hasil yang positif</p>				
4.	Ramya Inggita Manikottama (2019)	Pengaruh Motivasi, Beban kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satu Visi Edukasi. Bekasi	X ₁ : Motivasi X ₂ : Beban kerja Y: Kinerja Karyawan	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Satu Visi Edukasi. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi PT. Satu Visi Edukasi. Motivasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Satu Visi Edukasi. Bekasi
<p>Perbedaan: Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang dapat dilihat dari variabelnya, yang mana penelitian terdahulu yaitu terdapat variabel X1 nya motivasi, sedangkan penelitian yang saya lakukan pada variabel X1 yaitu gaya kepemimpinan, dan juga dilihat dari lokasi penelitiannya dimana penelitian terdahulu dilakukan di PT. Satu Visi Edukasi. Bekasi, sedangkan penulis sekarang di Puskesmas Sido Mulyo Pekanbaru.</p> <p>Persamaan: Hasil pada penelitian saya dengan penelitian terdahulu sama sama memiliki hasil yang positif</p>				
5.	Bactiar (2015)	Pengaruh Motivasi dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Aqua Tirta Investama Klaten.	X ₁ : Motivasi X ₂ : Beban kerja Y: Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh motivasi kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi.
<p>Perbedaan: Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang dapat dilihat dari variabelnya, yang mana penelitian terdahulu yaitu terdapat variabel X1 nya motivasi, sedangkan penelitian yang saya lakukan pada variabel X1 yaitu gaya kepemimpinan, dan juga dilihat dari lokasi penelitiannya dimana penelitian terdahulu dilakukan di PT. Aqua Tirta Investama Klaten, sedangkan penulis sekarang di Puskesmas Sido Mulyo Pekanbaru.</p> <p>Persamaan: Hasil pada penelitian saya dengan penelitian terdahulu sama sama memiliki hasil yang positif</p>				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

6	Ellisyah Mandiri. Jurnal Manajemen Profesional, volume 1, nomor 1, tahun 2020, page 59-70	Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih	X1. Gaya Kepemimpinan X2. Disiplin Kerja Y. Kinerja	Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
<p>Perbedaan: Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang dapat dilihat dari variabelnya, yang mana penelitian terdahulu yaitu terdapat variabel X2 nya disiplin kerja, sedangkan penelitian yang saya lakukan pada variabel X2 yaitu beban kerja, dan juga dilihat dari lokasi penelitiannya dimana penelitian terdahulu dilakukan di Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih, sedangkan penulis sekarang di Puskesmas Sido Mulyo Pekanbaru.</p> <p>Persamaan: Hasil pada penelitian saya dengan penelitian terdahulu sama sama memiliki hasil yang positif</p>				
7	Azahraty . Jurnal Ilmiah Manajemen, volume 2, nomor 1, tahun 2018, page 1-11	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin	X1. Gaya kepemimpinan X2. Disiplin kerja Y. Kinerja	Dari hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
<p>Perbedaan: Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang dapat dilihat dari variabelnya, yang mana penelitian terdahulu yaitu terdapat variabel X2 nya disiplin kerja, sedangkan penelitian yang saya lakukan pada variabel X2 yaitu beban kerja, dan juga dilihat dari lokasi penelitiannya dimana penelitian terdahulu dilakukan di PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin, sedangkan penulis sekarang di Puskesmas Sido Mulyo Pekanbaru.</p> <p>Persamaan:</p>				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>Hasil pada penelitian saya dengan penelitian terdahulu sama sama memiliki hasil yang positif</p>				
8.	Agung Pramudya, volume 3, nomor 4, tahun 2012, page 1-10	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru	X1. Gaya Kepemimpinan X2. Pengawasan Y. Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai.
<p>Perbedaan: Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang dapat dilihat dari variabelnya, yang mana penelitian terdahulu yaitu terdapat variabel X2 nya pengawasan, sedangkan penelitian yang saya lakukan pada variabel X2 yaitu beban kerja, dan juga dilihat dari lokasi penelitiannya dimana penelitian terdahulu dilakukan di PT. TIKI Cabang Pekanbaru, sedangkan penulis sekarang di Puskesmas Sido Mulyo Pekanbaru.</p> <p>Persamaan: Hasil pada penelitian saya dengan penelitian terdahulu sama sama memiliki hasil yang positif</p>				
9.	Dwi Nurohman, volume 3, nomor 2, tahun 2017, page 1-8	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kerta Api (PUSDALOPKA) DAOP 6 Yogyakarta	X1. Gaya Kepemimpinan X2. Pengawasan X3. Disiplin Kerja Y. Kinerja	Gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perbedaan:
Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel nya, yang mana penelitian terdahulu terdapat 3 variabel X, sedangkan penelitian yang saya lakukan hanya variabel X2 yaitu beban kerja, dan juga dilihat dari lokasi penelitiannya dimana penelitian terdahulu dilakukan di Pusat Pengendalian Operasi Kerta Api (PUSDALOPKA) DAOP 6 Yogyakarta, sedangkan penulis sekarang di Puskesmas Sido Mulyo Pekanbaru.

Persamaan:

Hasil pada penelitian saya dengan penelitian terdahulu sama sama memiliki hasil yang positif

10.	Goverd Adler Clinton Rompas, dkk. Jurnal EMBA, volume 6, nomor 4, tahun 2018, page 1978-1987	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara	X1. Gaya Kepemimpinan X2. Pengawasan X3. Disiplin Kerja Y. Kinerja	Gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.
-----	----------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Perbedaan:

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel nya, yang mana penelitian terdahulu terdapat 3 variabel X, sedangkan penelitian yang saya lakukan hanya variabel X2 yaitu beban kerja, dan juga dilihat dari lokasi penelitiannya dimana penelitian terdahulu dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara, sedangkan penulis sekarang di Puskesmas Sido Mulyo Pekanbaru.

Persamaan:

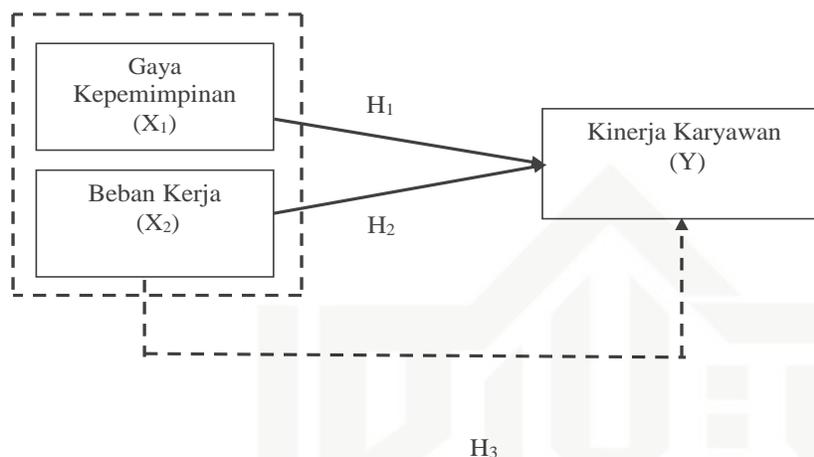
Hasil pada penelitian saya dengan penelitian terdahulu sama sama memiliki hasil yang positif

2.6 Kerangka Pemikiran

Untuk lebih jelas bagaimana kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1. berikut ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Ariska (2019) Sunyoto (2012)

Keterangan:

—————→ : Uji Parsial

- - - - - : Uji Simultan

Penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Adapun variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain atau yang diberi simbol (Y) , yaitu Kinerja Pegawai.
2. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain atau diberi simbol (X), yaitu : Gaya Kepemimpinan (X₁), Beban Kerja (X₂).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7 Hipotesis Penelitian

2.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Gaya kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan kedalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembang organisasi dalam mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat diperoleh melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan secara tepat dalam upaya mendorong dan mempengaruhi bawahannya, sehingga mampu meningkatkan kinerja bawahan.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap. Yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2014), kepemimpinannya memberikan dukungan kepada karyawan untuk mendukung memaksimalkan pencapaian kinerja bawahannya (Mulyadi, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh (Aidin, Mudijanto, & Prihartini, 2017) mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Hasil berbeda diperoleh dalam penelitian yang dilakukan (Gurning, Pratama, Suprayitno, & Suharto, 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H_1 : Gaya Kepemimpinan (X_1) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.7.2. Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri

Ini berarti orang tersebut mempunyai efektifitas kerja yang lebih baik. oleh karena itu dengan beban kerja yang sedikit maka dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Sedangkan kinerja (Prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simamora, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh (Prayudi, 2017) mendapatkan hasil bahwa beban kerja adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_2 : Beban Kerja (X_2) diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

2.7.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Beban kerja (X_1) dan Beban kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Proses



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

pelaksanaan suatu organisasi harus melakukan monitoring, penilaian dan review terhadap kinerja sumber daya manusia disuatu organisasi tersebut. Melalui tiga hal tersebut bisa diketahui apakah kinerja dari karyawan sejalan dengan pencapaian target perusahaan atau tidak mencapai target perusahaan. Apabila target tidak tercapai maka perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap kinerja dari karyawan. Oleh karena itu kepemimpinan dan beban kerja turut andil dalam terciptanya peningkatan produktivitas target (Saputra, 2019).

Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Gaya Kepemimpinan (X₁) Beban kerja (X₂) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.8 Konsep Islam

2.8.1 Kinerja Karyawan Menurut Islam

Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapat balasannya. Manusia dalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuatu. Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT sebagai berikut:

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ۝ ١١٠

Artinya: *Dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. Dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat pahala nya pada*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sisi Allah. *Sesungguhnya Allah Maha Melihat apa-apa yang kamu kerjakan (Q.S Al-Baqarah (2):110)*

Ayat di atas menjelaskan bahwa kinerja pegawai dalam pandangan islam melihat pekerjaan-pekerjaan yang kita lakukan sehingga bermanfaat bagi diri sendiri maupun banyak orang lainnya.

2.8.2 Gaya Kepemimpinan Menurut Islam

Setiap kalian adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas apa dipimpinya, Seorang penguasa adalah pemimpin bagi rakyatnya dan bertanggung jawab atas mereka, seorang istri adalah pemimpin dirumah suaminya dan dia bertanggung jawab atasnya. Seorang hamba sahaya adalah penjaga harta tuannya dan bertanggung jawab atasnya. Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT sebagai berikut:

يٰۤاٰدٰوُدْ اِنَّا جَعَلْنٰكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاَحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ ۗ اِنَّ الَّذِيْنَ يَظْلُمُوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ ۙ ۲۶

Artinya: *hai daud, sesungguhnya kami menjadikan kamu khalifa (penguasa) dimuka bumi, maka berilah keputusan (perkara) diantara mausia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan allah SWT. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan allah SWT akan mendapatkan azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan. (Qs. Shad:26)*

Ayat diatas menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dalam pandangan islam melihat menjadi pemimpin yang kita lakukan harus keputusan sesuai dengan keadilan dan akan diminta pertanggung jawaban dikemudian hari kelak.

2.8.3 Beban Kerja Menurut Islam

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al Quran selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang, Ia juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini. Al Quran



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk beribadah. Al Quran juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Ayat al-Quran tentang beban kerja.

قُلْ يُقَوْمٌ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلْتُ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۝ ٣٩

Artinya:”Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.” (Q.S. Az-Zumar : 39)

Ayat di atas menjelaskan bahwa beban kerja dalam pandangan islam melihat beban kerja harus sesuai dengan keadaan dan kemampuan yang kita miliki, agar bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain.

2.9 Konsep Operasional Variabel

Berikut ini variabel-variabel yang akan didefinisi adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis, yang bertujuan untuk memudahkan membuat kuisisioner.

Adapun konsep operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Konsep Operasional

Nama Variabel	Indikator	Indikator	Skala
---------------	-----------	-----------	-------

©

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2013:67)	<ol style="list-style-type: none"> a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Dapat tidaknya diandalkan d. Sikap Mangkunegara (2013:69)	Likert
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain Kartono (2011:34)	<ol style="list-style-type: none"> a. Sifat b. Kebiasaan c. Temperamen d. Watak e. Kepribadian Kartono (2011:37)	Likert
Beban Kerja (X2)	beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu Koesomowidjojo (2017).	<ol style="list-style-type: none"> a. Kondisi Pekerjaan b. Penggunaan Waktu Kerja c. Target Yang Harus Dicapai Koesomowidjojo (2017).	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru yang berada di Jl. Garuda, Delima, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28292.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2016)** Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel gaya kepemimpinan, beban kerja dan kinerja yang didapat langsung dari responden.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2016)** Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui departemen di perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi dan kondisi di perusahaan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3.1 Dokumentasi

Menurut **Sugiyono (2016)** dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Dokumentasi dilakukan pada dokumen desain benda kerja dan proses pelaksanaan kerja, serta benda kerja yang telah jadi **Sugiyono (2016)**.

3.3.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, **Sugiyono (2016)**. Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

3.3.3 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil **Sugiyono (2016)**. Media tersebut dapat berupa tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya **Sugiyono (2016)**. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pegawai puskesmas sidomulyo pekanbaru sebanyak 62 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut **Sugiyono (2016)**. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai puskesmas sidomulyo pekanbaru sebanyak 62 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut **Sugiyono (2016)** sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena populasi terlalu kecil dan peneliti ingin membuat generalisasi dengan taraf kesalahan yang kecil.

3.5 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 23.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

3.5.1 Metode Analisis Deskriptif

Sugiyono (2016) berpendapat bahwa metode analisis deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang dikumpulkan tanpa bermaksud kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif

Sugiyono (2016) mengemukakan metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk pengujian hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun data kuantitatif yang diperoleh dari dari puskesmas sidomulyo pekanbaru sebanyak 62 orang.

3.6 Uji Kualitas Data

Uji kualitas instrumen bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuesioner responden. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan kuesioner untuk Valid dan Reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid kalau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu **Sugiyono (2016)**.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut **Priyatno (2009)**. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan coefficient correlation pearson dalam SPSS.

Kuesioner dikatakan valid jika corrected item-total correlation memiliki nilai korelasi $> 0,3$. Dengan demikian maka item yang memiliki korelasi $> 0,3$ dikategori valid, sedangkan item yang memiliki korelasi $< 0,3$ dikategorikan tidak valid dan akan disisihkan dalam analisis selanjutnya.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi dan kehandalan alat ukur, apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Cronbach Alpha, dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 23 pada tabel reliability statistics pada kolom cronbach's alpha. Suatu kuosioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai Alpha Cronbach diatas 0,6.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias. Yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sate-sla-ic University of Sultan Syarif Kasim



regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik.

3.7.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang diteliti untuk keseluruhan indikator dan variabel bersifat normal. Uji normalitas dilakukan dengan cara analisis grafik. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebab data (titik) suhu diagonal dari grafik sketer plot, dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas **Gozali (2018:161)**

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika terjadi korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi dinyatakan mengandung gejala multikolinieritas.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas atau variabel, dapat dilihat dari TOL (Tolerance) dan Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas terdapat variabel terikat. Jika nilai VIF kurang dari 10 dapat dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Dan jika nilai VIF besar dari 10 dapat dinyatakan terdapat gejala multikolinieritas **Frish dalam Firdaus (2012:176)**,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan lain. Maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, kebanyakan data cross section mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heteroskedastisitas. Jika Scatterplot membentuk polatorrent (menyebar) maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas dan sebaliknya **Suliyanto (2011)**.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggotanggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda **Suliyanto (2011)**.

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

- a) Jika angka $DW \leq dL$, berarti ada autokorelasi positif.
- b) Jika angka DW dL s.d dU , berarti tanpa kesimpulan.
- c) Jika angka DW dU s.d $4 - dU$, berarti tidak ada autokorelasi.
- d) Jika angka DW $4 - dU$ s.d $4 - dL$, berarti tanpa kesimpulan.
- e) Jika angka $DW \geq 4 - dL$, berarti ada autokorelasi negatif



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8 Analisis Linier Berganda

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu data yang terkumpul dianalisis dengan menguraikan serta mengaitkan dengan teori-teori yang ada dengan permasalahan yang ada, yang kemudian akan memberikan hasil yang relevan untuk selanjutnya kemudian diambil kesimpulan dan saran. Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel-variabel maka digunakan metode regresi linier berganda yaitu suatu alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas **Arikunto (2007)**. Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁ dan b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Beban Kerja

e = Tingkat Kesalahan (error)

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikan sebesar 5% dan degree of freedom (df) n-k-1 m membandingkan thitung dengan ttabel. Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan ha diterima. Berarti bahwa variabel independen mempunyai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengaruh bermakna terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila t hitung maka $< t$ tabel maka H_0 diterima. Dan H_0 ditolak berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel dependen **Suliyanto (2012:55)**

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak berpengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka profitabilitas dipergunakan sebesar 5%. **Suliyanto (2012:55)**

Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak

Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) atau R Square adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R² berkisar dari 0 sampai 1. Jika nilai R² bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen **Suliyanto (2012:16)**.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru

Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru terletak di Kecamatan Tampan, dimana pada tahun 2016 Pemerintah Kota Pekanbaru mengeluarkan Perda No. 04 Tahun 2016, tentang Pembentukan Kelurahan di Kota Pekanbaru. Wilayah Kelurahan di Kecamatan Tampan dimekarkan dari 4 Kelurahan menjadi 9 Kelurahan dengan batas-batas Kecamatan sebagai berikut :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Payung Sekaki (Kota Pekanbaru)
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Tambang (Kabupaten Kampar)
3. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Marpoyan Damai (Kota Pekanbaru)
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Tapung (Kabupaten Kampar)

Sampai akhir tahun 2016 Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru masih membawahi 2 puskesmas pembantu dengan jenis pelayanan berupa promotif, preventif dan kuratif. Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru beralamat di Jalan Garuda Kelurahan Delima Kecamatan Tampan dengan jumlah penduduk Berdasarkan data dari kantor BPS Kota Pekanbaru tahun 2016, jumlah penduduk kelurahan delima Kecamatan Tampan yaitu sebanyak 43.691 jiwa dengan kepadatan Penduduk Kecamatan Tampan adalah sebesar 208.995 jiwa/km².

Masalah kependudukan di Kecamatan Tampan, seperti wilayah lainnya adalah tidak terkendalinya pertumbuhan dan mobilitas penduduk. Program kependudukan seperti pengendalian kelahiran, menurunkan angka kematian bayi dan anak,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menurunkan angka kematian ibu, perpanjangan harapan hidup dan penyebaran penduduk selalu dioptimalkan. Jumlah penduduk, struktur, dinamika dan kualitasnya, faktor yang diperhitungkan dalam pelaksanaan upaya kesehatan.

Di wilayah kerja Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru terdapat 1 rumah sakit. Di wilayah kerja Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru terdapat 1 Puskesmas dan 1 Puskesmas Pembantu selain itu juga terdapat 6 klinik, 6 balai pengobatan swasta, 12 praktik pengobatan tradisional, 28 apotek, toko obat, 5 optik dan 1 laboratorium swasta, dan terdapat 37 posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru, dengan 27 posyandu berstrata mandiri, 3 posyandu purnama, pratama 4 dan 3 posyandu madya. Terdapat 2 Desa siaga di wilayah kerja Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru. Jumlah Dokter Spesialis di Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru tahun 2016 adalah 9 orang, jumlah dokter umum adalah 5 orang, jumlah Kesehatan Masyarakat adalah 2 orang dan jumlah dokter gigi 3 orang. Sedangkan jumlah perawat 21 orang, bidan 13 orang, perawat gigi 1 orang. Tenaga kefarmasian ada 0 orang, apoteker 2 orang. Tenaga kesehatan lingkungan 1 orang dan ahli gizi 2 orang.

Puskesmas adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja, antara lain:

1. Unit Pelaksana Teknis
2. Pembangunan Kesehatan
3. Pertanggungjawaban penyelenggaraan kesehatan
4. Wilayah Kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2 Visi dan Misi Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru

4.2.1 Visi Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru

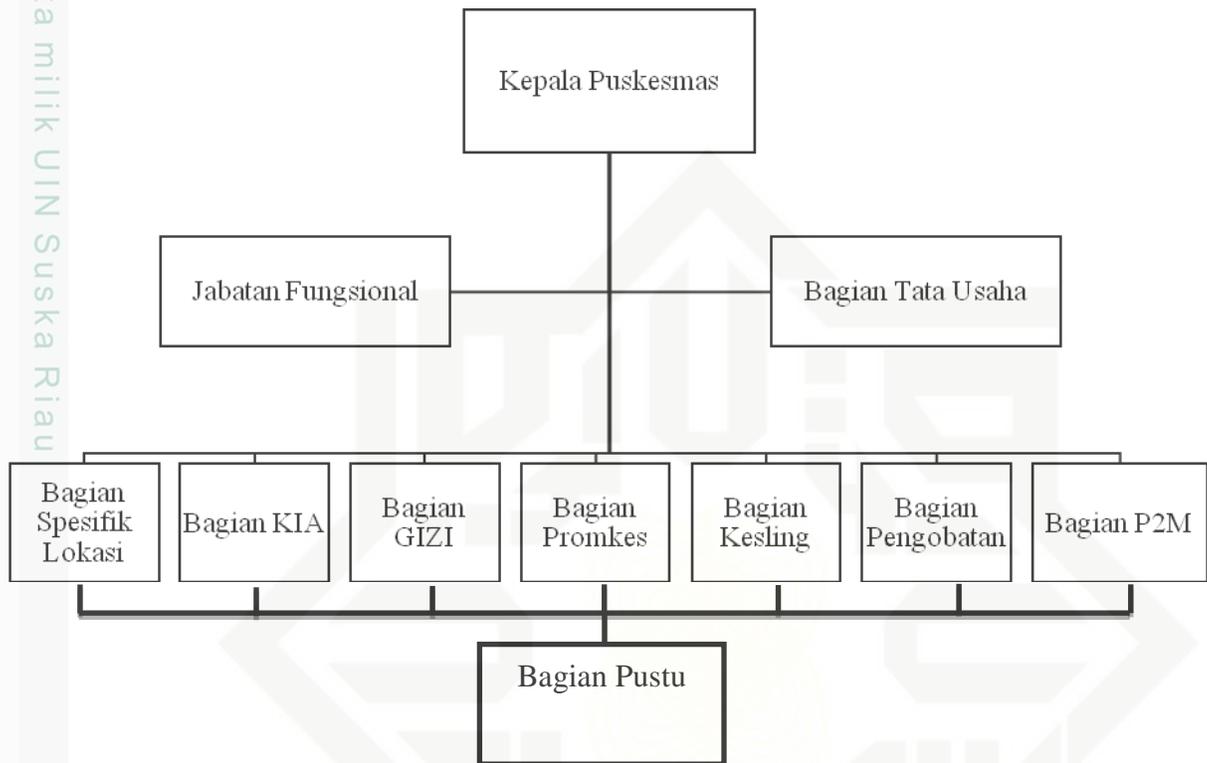
Menjadikan Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru sebagai pusat layanan kesehatan utama di wilayah kerja Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru. Adapun 4 indikator yang mencakup visi Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru yaitu :

- a) Lingkungan sehat
- b) Perilaku sehat
- c) Cakupan pelayanan kesehatan yang bermutu
- d) Derajat kesehatan penduduk kecamatan

4.2.2 Misi Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru

- a) Menggerakkan pembangunan kecamatan yang berwawasan kesehatan
- b) Mendorong kemandirian dan keluarga untuk hidup sehat
- c) Memelihara dan meningkatkan kesehatan individu, keluarga dan lingkungan
- d) Menjadi Puskesmas rujukan dan puskesmas rawat inap bagi kecamatan tampan
- e) Menjadi Rujukan persalinan dasar bagi kecamatan tampan.

4.3 Struktur Organisasi Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru



Bentuk struktur organisasi pada Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru adalah suatu sistem organisasi yang disusun sesuai dengan situasi dan perkembangan kebutuhan puskesmas. Berikut adalah tugas-tugas dari masing-masing jabatan:

1. Kepala Puskesmas
 - a. Melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dalam memimpin puskesmas sebagai sebuah organisasi.
 - b. Mengkoordinir kegiatan penyuluhan kesehatan kepada masyarakat.
 - c. Mengkoordinir pengembangan PKMD.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Membina pegawai lingkup kerja puskesmas dalam pelaksanaan tugas

2. Jabatan Fungsional

- a. Menyusun rencana dan program kegiatan sesuai bidangnya;
- b. Mengumpulkan, mengolah dan menganalisa data sesuai bidangnya;
- c. Melaksanakan kegiatan-kegiatan sesuai bidangnya
- d. Memberikan saran-saran atau pertimbangan kepada atasan mengenai langkah-langkah yang diambil sesuai bidangnya; dan
- e. Menyusun laporan pelaksanaan tugas kepada atasan

3. Bagian Tata Usaha

- a. Menyusun rencana kegiatan;
- b. Menyiapkan bahan kerja;
- c. Mengkoordinasikan penyusunan dokumen perencanaan UPT;
- d. Melaksanakan kegiatan penatausahaan keuangan dan barang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- e. Melaksanakan penatausahaan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. Melayani tata naskah dinas, humas, kearsipan, kepustakaan dan surat-menyurat;
- g. Melaksanakan pengelolaan kerumahtanggaan UPT;
- h. Mengkoordinasikan penyusunan, pengelolaan data base dan pengembangan sistem informasi;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- i. Memberikan saran dan atau pertimbangan kepada Kepala UPT mengenai langkah atau tindakan yang diambil di bidang tugasnya;
- j. Menginventarisasi, mengidentifikasi dan menyiapkan bahan pemecahan permasalahan di bidang tugasnya;
- k. Menyusun laporan pelaksanaan tugas; dan
- l. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.

4. Bagian Spesifik Lokasi

- a. Melaksanakan kegiatan operasional yang telah ditetapkan oleh Kepala puskesmas.
- b. Melakukan koordinasi dan komunikasi dengan Kepala puskesmas, dan seksi lainnya.
- c. Mengkoordinir penyusunan rencana kerja dan anggaran Unit pelayanan wilayah.
- d. Memimpin dan mengkoordinir operasional Unit Pelayanan Wilayah.

5. Bagian KIA

- a. Mempersiapkan kelengkapan pelayanan di ruang KIA.
- b. Memanggil penderita sesuai antrian.
- c. Melakukan penimbangan anak balita.
- d. Melaksanakan deteksi dini tumbuh kembang pada bayi dan balita.
- e. Melakukan pemeriksaan pada balita sakit.
- f. Memberikan terapi dan konseling pada balita sakit.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Bagian GIZI

- a. Memberikan pelayanan konsultasi gizi dan tata cara diet
- b. Menentukan status gizi, faktor yang berpengaruh terhadap gangguan gizi, dan status gizi
- c. Menegakkan diagnosis penyakit terkait masalah gizi berdasarkan hasil pemeriksaan fisik dan penelusuran riwayat medis yang dilakukan
- d. Menentukan tujuan dan merencanakan intervensi gizi dengan menghitung kebutuhan zat gizi, bentuk makanan, jumlah, dan pola makan sesuai dengan kondisi pasien
- e. Merancang dan mengubah susunan diet serta menerapkannya mulai dari perencanaan menu hingga saran penyajian makanan
- f. Mengelola penyediaan makanan (*food service*)
- g. Melakukan penelitian dan pengembangan gizi sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi hingga menyelenggarakan administrasi pelayanan gizi

7. Bagian Promkes

- a. penyiapan perumusan kebijakan di bidang komunikasi, informasi, dan edukasi kesehatan, advokasi dan kemitraan, potensi sumber daya promosi kesehatan, dan pemberdayaan masyarakat;
- b. penyiapan pelaksanaan kebijakan di bidang komunikasi, informasi, dan edukasi kesehatan, advokasi dan kemitraan, potensi sumber daya promosi kesehatan, dan pemberdayaan masyarakat;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang komunikasi, informasi, dan edukasi kesehatan, advokasi dan kemitraan, potensi sumber daya promosi kesehatan, dan pemberdayaan masyarakat;
- d. penyiapan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang komunikasi, informasi, dan edukasi kesehatan, advokasi dan kemitraan, potensi sumber daya promosi kesehatan, dan pemberdayaan masyarakat;
- e. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang komunikasi, informasi, dan edukasi kesehatan, advokasi dan kemitraan, potensi sumber daya promosi kesehatan, dan pemberdayaan masyarakat

8. Bagian Kesling

- a. Menyusun falsafah, visi, misi dan tujuan Unit Pelaksana Teknis Sanitasi dan Kerumahtanggaan sesuai dengan falsafah puskesmas
- b. Menyusun rencana kebutuhan tenaga sanitasi meliputi kualifikasi, jumlah, dengan koordinasi bersama kepala instalasi terkait.
- c. Menyusun program pengembangan staf / tenaga sanitasi sesuai dengan kebutuhan.
- d. Menyusun program orientasi bagi tenaga baru
- e. Menyusun jadwal rapat di Unit Pelaksana Teknis Sanitasi dan Kerumahtanggaan.
- f. Menyusun rencana kebutuhan peralatan sesuai kebutuhan koordinasi dengan kepala sub bidang/ kepala instalasi terkait.
- g. Menyusun RAB Unit Pelaksana Teknis Sanitasi dan Kerumahtanggaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- h. Berperan serta dalam menyusun rencana pengembangan puskesmas
- i. Menyusun program pengendalian mutu
- j. Menyusun Prosedur kerja tetap (Prosedur tetap) /
- k. Standar Operating Procedure (SOP)

9. Bagian Pengobatan

- a. Mendesain, memproduksi, dan mendistribusikan obat.
- b. Meracik obat untuk penyembuhan suatu penyakit tanpa menimbulkan efek samping.
- c. Mengawasi obat yang diresepkan dokter untuk mendukung penggunaan obat yang rasional.
- d. Melakukan konsultasi dengan pasien.
- e. Menjelaskan efek samping obat kepada pasien.
- f. Menjelaskan makanan/obat apa yang harus dihindari saat sakit atau hamil.
- g. Menghitung dosis obat yang khusus per individual terutama bayi, anak-anak, dan penyakit tertentu.
- h. Mengkaji resep secara administrasi dan kesesuaian farmasetik dengan pertimbangan klinis.
- i. Memusnahkan obat yang kedaluwarsa, rusak, atau mengandung narkotika dan psikotropika.
- j. Memusnahkan resep yang sudah disimpan lebih dari 5 tahun.

10. Bagian P2M

- a. Menyusun roadmap penelitian tingkat institusi sesuai dengan Renstra.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Menyelenggarakan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat bagi dosen dan mahasiswa.
- c. Mengidentifikasi sumber pembiayaan penelitian dan pengabdian masyarakat.
- d. Mensosialisasikan sumber pembiayaan penelitian dan pengabdian masyarakat.
- e. Mengelola Jurnal ilmiah institusi.
- f. Mengkoordinasi kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- g. Mengembangkan Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Politeknik Batam.
- h. Membuat rincian pekerjaan dan mengalokasikan beban pekerjaan di bagian/unit yang berada dibawahnya.

11. Bagian Pustu

- a. untuk meningkatkan jangkauan dan mutu pelayanan kesehatan bagi masyarakat di wilayah kerjanya.
- b. Meningkatkan akses dan jangkauan pelayanan dasar di wilayah kerja Puskesmas.
- c. Mendukung pelaksanaan pelayanan kesehatan terutama UKM.
- d. Mendukung pelaksanaan kegiatan Posyandu, Imunisasi, KIA, penyuluhan kesehatan, surveilans, pemberdayaan masyarakat, dan lain-lain.
- e. Mendukung pelayanan rujukan.
- f. Mendukung pelayanan promotif dan preventif



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

a. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda variabel gaya kepemimpinan bernilai positif yang berarti menunjukkan setiap peningkatan gaya kepemimpinan ke 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada puskesmas sidomulyo Pekanbaru.

b. Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda variable beban kerja bernilai positif yang berarti menunjukkan setiap peningkatan beban kerja 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Puskemas Sidomulyo Pekanbaru.

c. Secara simultan atau bersamaan gaya kepimpinan, beban kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru dengan diketahui Fhitung sebesar $(3,758) \geq F_{tabel} (3,15)$ dengan signifikan $0,015 \leq 0,05$, dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,810 sama besar dengan 81% yang berarti bahawa variabel gaya kepimpinan, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 81%. Dalam penelitian ini



penulis menemukan permasalahan atau fenomena beban kerja yang menonjol yang dapat penulis jadikan bahan penelitian dan juga didukung dengan data yang penulis dapatkan mengenai gaya kepemimpinan sehingga penulis tertarik untuk menjadikan fenomena ini sebagai judul penelitian.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

a. Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini perlu adanya tindakan lebih lanjut agar lebih ditingkatkan dalam pengawasan masalah-masalah yang menghambat kinerja pegawai, diharapkan gaya kepemimpinan mampu meningkatkan setiap kinerja pegawai karena telah terbukti ternyata gaya kepemimpinan secara simultan meningkatkan kinerja pegawai.

b. Variabel beban kerja, untuk pegawai untuk meminimalisir beban kerja dalam bekerja dengan lebih memperhatikan tugas dan waktu dalam menjalankan pekerjaan. Seperti pada saat mendapatkan beban kerja yang tinggi, pegawai hendaknya tidak menunda-nunda pekerjaan. Sedangkan untuk instansi hendaknya lebih memperhatikan kondisi pegawai dengan mengurangi beban kerja, mengurangi rangkap jabatan dan menambah jumlah pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran Karim dan Terjemahannya

Adamy, M., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljosuemawe: UNIVERSITAS MALIKUSSALEH.

Ariska, S., 2019. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung*. Bandar Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Bactiar, D., 2011. *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Aqua Tirta Investama Klaten*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Fayol, H., 2010. *Manajemen Public Relation*. jakarta: PT. Elex Media.

Fitriana, 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karangayung II (Studi di Kec. Karangayung Kab. Grobogan)*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Ghozali, 2018. *Aplikasi Analisis Motivariate dengan program IPSS*. Diponegoro: Universitas Diponegoro.

Hartono, J., 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. 6th ed. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Haryanto, W.C. & Elsy, M.R., 2014. *Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Perawat Terhadap Perawatan Infus di Ruang Perawatan Kelas III RSUD Sukoharjo*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Hasibuan, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Statistik Islam Universitas Islam Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Indrasari, , 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Indupurnahayu, 2014. *Analisis Perbandingan Abnormal Return Dan Volume Perdagangan Saham Sebelum Dan Setelah Merger Dan Akuisisi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ivancevich, 2007. *Prilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, K., 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. 7th ed. Prentice Hall.
- Lestari, A., 2018. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Survey PADA Karyawan PD. BPR ARTHA Galunggung Kantor Cabang Tasikmalaya*. Tasikmalaya: Universitas Siliwangi.
- Luthans, F., 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Persahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkuprawira, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia.
- Manikottama, R.I., 2019. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satu Visi Edukasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, pp.242-52.
- Marwansyah, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dua)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Melayu, H., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Munandar, S.A., 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Nugrahanti, , Sunuharyo, B.S. & Utami, H.N., 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. *Administrasi Bisnis*, 40, pp.67-75.
- Nugraheni, A.D.P., 2020. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Study Pada Dosen dan Staf Fakultas Bahasa dan Seni UKSW Salatiga. *Ekobis Dewantara*, 3, pp.11-19.
- Pane, H., 2020. *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Panjaitan, M., 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, pp.1-5.
- Potale , R. & Uhing, Y., 2015. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 03, pp.63-73.
- Potale, R. & Uhing, Y., 2015. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 3, pp.63-75.
- Prayudi, A., 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Meda. *Jurnal Manajemen*, pp.20-27.
- Priyono & Marnis, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Putra, Y.P., Fikri, K. & Sulityandari, 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotus Pradipta Mulia Di Pekanbaru. *Economics, accounting and Business Journal*, pp.160-70.
- R, A., 2020. Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan erja Mitra Driver PT. Go-Jek Indonesia (Go-Ride). *Jurnal Productivity*, 1.
- Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, H., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L.P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kauntitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suliyanto, 2011. *Ekonometrika Terapan*. 1st ed. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Suliyanto, 2012. *Ekonomi Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sunhyoto, D., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, E., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ketiga ed. Jakarta: Kencana.
- Tarwaka, 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Terry, G.R. & Rue, L.W., 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wardana, 2008. *Analisis Kebijakan Pertanian*. Bandung.
- Widoatmojo, S., 2005. *Cara Sehat Investasi di Pasar Modal*. Jakarta : PT Alex Media Komputindo.
- Widodo, S.E., 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. kedua ed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yuliantari, K. & Prasasti, I., 2020. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, pp.76-82.
- Zainal, V.R., Ramly, M., Mutis, T. & Arafah, W., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU
DINAS KESEHATAN
PUSKESMAS SIDOMULYO
Jl. HR. Soebrantas Km. 10,5
Telp. (0761) 63170 e-mail sidomulyorj@gmail.com



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 448/PKM.S/X/2022

Saya yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Puskesmas Sidomulyo Kota Pekanbaru menyatakan bahwa :

Nama : Ryan Alfiansyah
NIM : 11870111231
Judul Penelitian : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru “

Bahwa benar nama tersebut telah menyelesaikan riset di Puskesmas Sidomulyo. Demikianlah surat keterangan ini kami berikan untuk dapat di gunakan seperlunya.

Pekanbaru, 31 Oktober 2022

Ketahui
Kepala Puskesmas Sidomulyo
BLUD PUSKESMAS SIDOMULYO
RAWAT JALAN
KOTA PEKANBARU

drg. Gina Novi Carina
NIP. 19781106 200801 2 002

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1 Watak						
7	Pimpinan akan merasa senang apabila memiliki pegawai yang mempunyai kemampuan dan kemauan					
8	pimpinan mengambil keputusan selalu melihat dari banyak sudut pandang					
Kepribadian						
9	Pemimpin tidak membeda-bedakan pegawai karena ada faktor pendukung lainnya					
10	Pimpinan memberikan dukungan kepada pegawai untuk semangat kerja					
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Beban Kerja	1	2	3	4	5
Kondisi Pekerjaan						
1	Tempat bekerja jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan					
2	Saya dalam melaksanakan pekerjaan tidak mengabaikan aspek pekerjaan					
3	Saya mampu bekerja pekerjaan melebihi tanggungjawab yang diberikan					
4	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan baik					
Penggunaan Waktu Kerja						
5	Saya mampu menyelesaikan tugas sebelum dateline/batas waktu yang ditentukan					
6	Saya mampu berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu penyelesaian atas pekerjaan					
7	Saya disiplin terhadap jam kerja dan penyelesaian pekerjaan					
Target yang Harus Dicapai						
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai melebihi target					
9	Saya senantiasa fokus pada pencapaian target guna mencapai hasil yang maksimal					
10	Saya berkewajiban mampu menyelesaikan target kerja yang ditetapkan oleh pimpinan					

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kinerja Pegawai		1	2	3	4	5
Kualitas Kerja						
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan standar yang ada					
2	Saya selalu menjaga kedisiplinan dalam bekerja					
3	Saya mampu untuk memenuhi kualitas kerja yang ditentukan					
Kuantitas Kerja						
4	Pekerjaan yang saya kerjakan dilakukan dengan cara yang benar sesuai dengan asas yang berlaku.					
5	Hasil kerja yang saya hasilkan memenuhi persyaratan kinerja formal dalam instansi					
6	Hasil kerja yang dicapai sebanding dengan jumlah pengorbanan yang saya dikeluarkan					
Dapat Tidaknya Diandalkan						
7	Saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya dipercaya dalam mengambil setiap keputusan					
Sikap						
9	Saya harus memiliki etika yang baik dalam bekerja					
10	Saya mampu bekerja sama dengan pegawai yang lainnya					

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 2. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruhnya, atau membuat karya tulis atau tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



4	5	3	2	4	4	3	4	4	3	36	4	3	5	4	2	3	4	5	3	3	36
4	4	4	4	4	2	3	5	4	3	37	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	33
4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	39	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	39
4	5	5	3	3	3	4	3	4	5	39	5	4	3	3	3	3	5	3	3	4	36
3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	38	5	5	4	2	4	3	4	4	4	4	39
3	5	5	4	5	5	4	4	4	3	42	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	41
4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	40	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	41
5	3	5	3	3	4	3	5	5	5	41	4	5	3	4	4	5	3	3	3	3	37
5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	40	4	5	4	4	3	5	4	3	4	3	39
4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	38	3	3	4	4	3	5	5	3	4	4	38
3	4	3	4	4	4	2	4	5	4	37	3	3	3	4	4	4	4	3	5	3	36
4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	37	3	2	4	5	4	3	3	4	4	4	36
3	4	5	5	3	4	4	4	4	3	39	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	37
4	4	4	5	4	3	3	3	2	3	35	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	39
4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	39	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	37
4	5	3	2	4	4	3	4	4	3	36	4	3	5	4	2	3	4	5	3	3	36
4	4	4	4	4	2	3	5	4	3	37	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	33
4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	39	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	39
4	5	5	3	3	3	4	3	4	5	39	5	4	3	3	3	3	5	3	3	4	36
3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	38	5	5	4	2	4	3	4	4	4	4	39
3	5	5	4	5	5	4	4	4	3	42	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	41
4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	40	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	41
5	3	5	3	3	4	3	5	5	5	41	4	5	3	4	4	5	3	3	3	3	37
5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	40	4	5	4	4	3	5	4	3	4	3	39
4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	38	3	3	4	4	3	5	5	3	4	4	38
3	4	3	4	4	4	2	4	5	4	37	3	3	3	4	4	4	4	3	5	3	36
4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	37	3	2	4	5	4	3	3	4	4	4	36
3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	39	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	37

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruhnya, atau membuat karya tulis berdasarkan hasil penelitian, tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

Gaya Kepemimpinan

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
4	2	3	2	3	4	5	2	4	3	32
2	3	3	3	4	4	5	2	3	4	33
3	4	2	3	3	4	5	2	3	3	32
2	3	3	3	4	5	3	5	4	4	36
3	4	3	4	4	5	2	4	3	4	36
4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	37
3	4	3	4	5	4	4	2	5	4	38
4	3	4	3	5	4	5	3	2	3	36
3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	37
4	3	5	4	2	3	4	5	3	3	36
3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	32
4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	39
5	4	3	3	3	3	5	3	3	4	36
5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	41
5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	41
5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	41
4	5	3	4	4	5	3	3	3	3	37
4	5	4	4	3	5	4	3	4	3	39
3	3	4	4	3	5	5	3	4	4	38
3	3	3	4	4	4	4	2	5	3	35
3	2	4	5	4	3	3	4	4	4	36
4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	37
3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	39
2	3	3	3	4	4	5	2	3	4	33
3	4	2	3	3	4	5	2	3	3	32
4	3	5	5	4	4	4	2	4	4	39
3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	40
3	5	5	4	4	5	3	4	4	4	41
4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	39
5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	44
4	3	4	5	3	4	4	5	2	3	37
5	3	4	5	4	4	3	5	4	3	40
3	2	3	3	4	4	3	5	5	3	35
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	35
5	3	3	2	4	5	4	3	3	4	36
3	3	4	3	4	5	3	3	4	4	36
4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	41
4	3	4	3	2	2	4	4	4	2	32

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	29
4	3	4	3	2	3	3	5	4	3	34
3	4	3	2	3	3	3	5	4	4	34
4	5	4	3	3	3	4	5	3	5	39
4	3	3	4	3	4	4	5	2	4	36
3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	36
4	5	3	4	3	4	5	4	4	2	38
3	3	4	3	4	3	5	4	5	3	37
2	3	3	3	4	4	5	2	3	4	33
3	4	2	3	3	4	5	2	3	3	32
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	35
5	3	3	2	4	5	4	3	3	4	36
3	3	4	3	4	5	3	3	4	4	36
4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	41
4	3	4	3	2	2	4	4	4	2	32
2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	29
4	3	4	3	2	3	3	5	4	3	34
3	4	3	2	3	3	3	5	4	4	34
4	5	4	3	3	3	4	5	3	5	39
4	3	3	4	3	4	4	5	2	4	36
3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	36
4	5	3	4	3	4	5	4	4	2	38
3	3	4	3	4	3	5	4	5	3	37
2	3	3	3	4	4	5	2	3	4	33

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



b. Beban kerja

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total_X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.929**	.862**	.767**	.929**	.862**	.862**	.767**	.929**	.699**	.546**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.2 Pearson Correlation	.929**	1	.915**	.847**	.848**	.915**	.915**	.847**	.848**	.619**	.530**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.005
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.3 Pearson Correlation	.862**	.915**	1	.807**	.766**	1.000**	1.000**	.807**	.766**	.535*	.560**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.015	.014
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.4 Pearson Correlation	.767**	.847**	.807**	1	.682**	.807**	.807**	1.000**	.682**	.410	.597
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.001	.072	.095
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.5 Pearson Correlation	.929**	.848**	.766**	.682**	1	.766**	.766**	.682**	1.000**	.716**	.679**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.001	.000	.000	.001
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.6 Pearson Correlation	.862**	.915**	1.000**	.807**	.766**	1	1.000**	.807**	.766**	.535*	.534**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.015	.014
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.7 Pearson Correlation	.862**	.915**	1.000**	.807**	.766**	1.000**	1	.807**	.766**	.535*	.551**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.015	.014
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.8 Pearson Correlation	.767**	.847**	.807**	1.000**	.682**	.807**	.807**	1	.682**	.410	.655
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.001	.072	.095
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.9 Pearson Correlation	.929**	.848**	.766**	.682**	1.000**	.766**	.766**	.682**	1	.716**	.649**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001		.000	.001
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.10 Pearson Correlation	.699**	.619**	.535*	.410	.716**	.535*	.535*	.410	.716**	1	.628**
Sig. (2-tailed)	.001	.004	.015	.072	.000	.015	.015	.072	.000		.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Total_X2 Pearson Correlation	.672**	.606**	.538*	.383	.681**	.538*	.538*	.383	.681**	.914**	1
Sig. (2-tailed)	.001	.005	.014	.095	.001	.014	.014	.095	.001	.000	
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



2. D...
 a. Peng...
 b. Peng...
 Hak Cipta...
 1. D...
 a. Peng...
 b. Peng...
 Hak Cipta...
 2. D...

© Hak...
 of Sultan Syarif Kasim...



c. Kinerja Pegawai

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total_Y	
Y.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .578** 62	.816** .000 62	.905** .000 62	.734** .000 62	.704** .001 62	.524* .018 62	.612** .004 62	.655** .002 62	.204 .388 62	.666** .000 62	
Y.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.816** .000 62	1 .000 62	1.000** .000 62	.903** .000 62	.899** .000 62	.739** .000 62	.471* .036 62	.375 .103 62	.802** .000 62	.167 .482 62	.616** .000 62
Y.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.816** .000 62	1.000** .000 62	1 .000 62	.903** .000 62	.899** .000 62	.739** .000 62	.471* .036 62	.375 .103 62	.802** .000 62	.167 .482 62	.654** .000 62
Y.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.705** .000 62	.903** .000 62	.903** .000 62	1 .000 62	.811** .000 62	.616** .004 62	.390 .089 62	.492* .027 62	.724** .000 62	.287 .220 62	.630** .000 62
Y.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.855** .000 62	.899** .000 62	.899** .000 62	.811** .000 62	1 .000 62	.664** .001 62	.341 .142 62	.257 .274 62	.892** .000 62	.257 .274 62	.534** .000 62
Y.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.805** .001 62	.739** .000 62	.739** .000 62	.616** .004 62	.664** .001 62	1 .045 62	.453* .158 62	.328 .006 62	.592** .000 62	-.082 .731 62	.528** .004 62
Y.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.525* .018 62	.471* .036 62	.471* .036 62	.390 .089 62	.341 .142 62	.453* .045 62	1 .000 62	.899** .055 62	.435 .094 62	-.385 .089 62	.606 .089 62
Y.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.612** .005 62	.375 .103 62	.375 .103 62	.492* .027 62	.257 .274 62	.328 .158 62	.899** .000 62	1 .123 62	.356 .288 62	-.250 .288 62	.597* .027 62
Y.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.655** .002 62	.802** .000 62	.802** .000 62	.724** .000 62	.892** .000 62	.592** .006 62	.435 .055 62	.356 .123 62	1 .574 62	.134 .574 62	.571** .000 62
Y.10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.205 .588 62	.167 .482 62	.167 .482 62	.287 .220 62	.257 .274 62	-.082 .731 62	-.385 .094 62	-.250 .288 62	.134 .574 62	1 .220 62	.534 .220 62
Total_Y	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.705** .000 62	.903** .000 62	.903** .000 62	1.000** .000 62	.811** .000 62	.616** .004 62	.390 .089 62	.492* .027 62	.724** .000 62	.287 .220 62	1 .220 62

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip, memperjual beli, atau menyebarkan seluruh atau sebagian dari isi dan/atau gambar tanpa izin tertulis dari penerbit.
2. Dilarang mengutip, memperjual beli, atau menyebarkan seluruh atau sebagian dari isi dan/atau gambar tanpa izin tertulis dari penerbit.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip, memperjual beli, atau menyebarkan seluruh atau sebagian dari isi dan/atau gambar tanpa izin tertulis dari penerbit.
2. Dilarang mengutip, memperjual beli, atau menyebarkan seluruh atau sebagian dari isi dan/atau gambar tanpa izin tertulis dari penerbit.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Uji Reliabilitas

a. Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	10

b. Beban kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	10

c. Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	10

B. Uji Asumsi Klasik

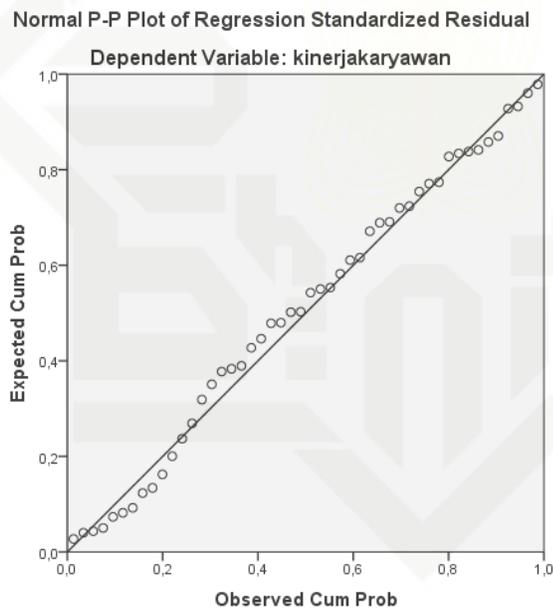
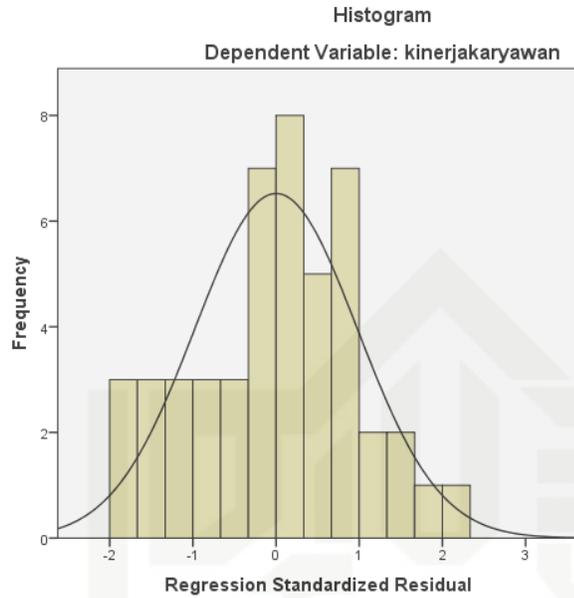
1. Uji Normalitas

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

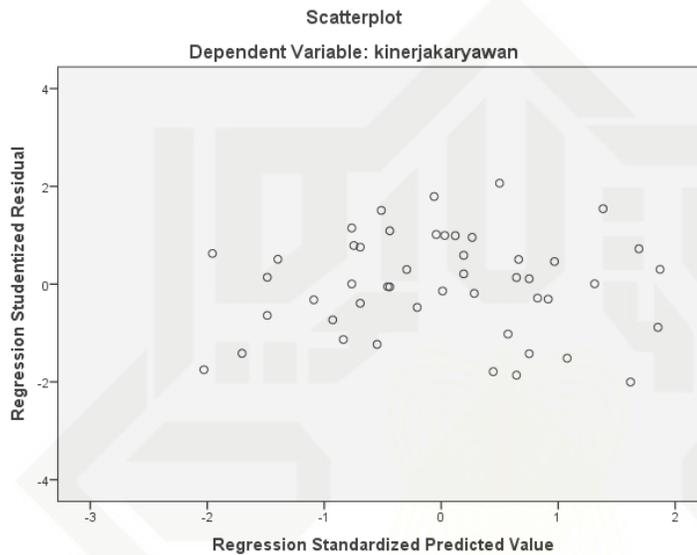
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya kepemimpinan	0.819	1.220
Beban kerja	0.921	1.374

3. Uji Heterokedastisitas



4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.873 ^a	.933	.810	2.0070	1.380

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, beban kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.359	14.192		2.914	.006
	Gaya Kepemimpinan	1.190	.155	.199	1.731	.025
	Beban Kerja	2.078	.146	.086	1.834	.036

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

D. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.781	2	5.391	3.758	.015 ^b
	Residual	320.198	45	7.116		
	Total	330.979	47			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, beban kerja

E. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.359	14.192		2.914	.006
	Gaya kepemimpinan	1.190	.155	.199	1.731	.025
	Beban kerja	2.078	.146	.086	1.834	.036

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

F. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.180 ^a	.933	.810	2.66749

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, beban kerja

b. Dependent Variable: kinerjapegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





BIOGRAFI PENULIS

Nama lengkap **RIYAN ALFIANSYAH**

dilahirkan di Balai Jaya, 09 NOVEMBER 2000, anak kedua dari empat bersaudara pasangan dari ayahanda Ali Akbar dan ibunda Hasbiati. Penulis mengawali pendidikan dimulai pada tahun 2005 masuk



TK Harapan Kasih dan pada tahun 2006 melanjutkan pendidikan di SDN 036 Pasir Putih dan lulus pada tahun 2012. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 4 Pasir Putih dan lulus pada tahun 2015. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di MA Dinul Hasanah Pasir Putih dan dinyatakan lulus pada tahun 2018.

Pada tahun yang sama 2018 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan S1 Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Paramedis Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru”**. Pada tanggal 13 Juli 2022 penulis mengikuti Ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS”. Pada tanggal 18 November 2022 penulis mengikuti ujian Munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS” dan layak menyanggah gelar Sarjana Ekonomi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.