JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

The Influence Of Leadership Style, Work Environment, And Workload On Employee Performance At The Binjai City Education Office

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Binjai

Saputri Nurbaiti [1]; Ikhah Malikhah [2]
[1,2]**Study Program of Management, Faculty of Social and Science, Universitas Pembangunan Panca Budi**
Email: [1] saputrinurbaiti521@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [16 September 206]
Revised [04 November 2026]
Accepted [05 November 2026]

KEYWORDS
Leadership Style, Work Environment, Workload Employee Performance.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK

Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai belum sepenuhnya optimal, sehingga faktor organisasi yang memengaruhinya perlu diuji. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif asosiatif digunakan dengan sampel jenuh sebanyak 61 pegawai ASN, PPPK, dan tenaga honorer. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS setelah melalui uji kualitas instrumen dan asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t = 2,694; p = 0,009), beban kerja berpengaruh positif dan signifikan (t = 4,556; p < 0,001), sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan (t = 1,960; p = 0,055). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan (F = 131,869; p < 0,001) dan menjelaskan 86,7% variasi kinerja pegawai. Keterbatasan penelitian terletak pada cakupan satu instansi dan jumlah responden yang terbatas. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kualitas kepemimpinan dan pengelolaan beban kerja yang proporsional untuk memperkuat kinerja pegawai.

ABSTRACT

Employee performance at the Binjai City Education Office has not been fully optimal, requiring an examination of the organizational factors that influence it. This study analyzes the effects of leadership style, work environment, and workload on employee performance. A quantitative associative design was applied to a saturated sample of 61 civil servants, government contract employees, and honorary employees. Data were collected through questionnaires, interviews, and documentation and analyzed using multiple linear regression in SPSS after instrument-quality and classical-assumption testing. Leadership style had a positive and significant effect on employee performance (t = 2.694; p = 0.009), and workload also had a positive and significant effect (t = 4.556; p < 0.001), whereas the work environment had no significant effect (t = 1.960; p = 0.055). Simultaneously, the three variables had a significant effect (F = 131.869; p < 0.001) and explained 86.7% of the variation in employee performance. The study is limited to one institution and a relatively small sample. The findings highlight the importance of improving leadership quality and managing workloads proportionally to strengthen employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Keberhasilan suatu instansi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya lainnya, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Sitepu et al., 2025)kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu upaya yang harus dilakukan organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. (Thoha, 2026), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan pengamatan awal pada Dinas Pendidikan Kota Binjai, masih terdapat pegawai yang menilai bahwa arahan, komunikasi, serta dukungan dari pimpinan dalam

pelaksanaan pekerjaan belum sepenuhnya optimal sehingga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat pegawai yang melaksanakan proses produksi di dalam organisasi, untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien (Inbar, N. R. D., Astuti, E. S., & Sulistyo, 2018).

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah beban kerja. Ribka (2019) menjelaskan beban kerja sebagai sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan beban yang terlalu tinggi berpotensi menimbulkan tekanan dan menurunkan kualitas hasil kerja. Kajian terdahulu umumnya menguji faktor-faktor tersebut secara terpisah atau pada objek organisasi yang berbeda, sehingga bukti empiris mengenai pengaruh simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja pada instansi pendidikan daerah masih terbatas. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian ketiga faktor tersebut dalam satu model pada seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh parsial dan simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam perusahaan. Setiap karyawan dan anggota perusahaan mengharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menurut (Mahda et al., 2025), mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (coorporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi prilaku orang lain atau bawahan diungkapkan oleh (Thoha, 2026)Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh (Neliza & Aprinawati, 2025) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja karyawan yang dapat memngaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, diungkapkan oleh (Neliza & Aprinawati, 2025)

Beban Kerja

Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Ribka, 2019). (Adriani at all., 2022) mengemukakan bahwa beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa di sebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif yang digunakan adalah pendekatan asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat). Yang bertujuan untuk mengevaluasi Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kota Binjai.

Populasi yang diteliti meliputi seluruh pegawai ASN, PPPK, dan tenga honorer pada kantor Dinas Pendidikan Kota Binjai yang berjumlah 61 individu. Pada penelitian ini peneliti melakukan teknik penarikan sampel secara Non-Probability Sampling yaitu dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

karena seluruh populasi apabila dijadikan sampel di bawah 100, , maka semua anggota populasi dijadikan subjek penelitian. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, wawancara, serta dokumentasi. Variabel yang tidak tergantung dalam penelitian ini terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3), sedangkan variabel tergantung adalah Kinerja Pegawai (Y).

Pengolahan data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Sebelum menguji hipotesis, data diuji terlebih dahulu menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t untuk menilai pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh bersamaan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa baik variabel independen dapat menerangkan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Statistik Deskriptif

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t = 2,694; sig. = 0,009), Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (t = 1,960; sig. = 0,055), Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t = 4,556; sig. = 0,000). Hasil uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (F = 131,869; sig. = 0,000). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,867 menunjukkan bahwa 86,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja, sedangkan sisanya sebesar 13,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	45.08	58.810	.768	.950
Y2	45.03	57.132	.818	.949
Y3	45.07	58.762	.785	.950
Y4	45.00	56.967	.836	.948
Y5	45.10	60.223	.654	.954
Y6	44.92	56.977	.820	.949
Y7	45.02	58.350	.769	.950
Y8	44.95	58.581	.720	.952
Y9	45.03	56.599	.842	.948
Y10	45.05	57.681	.781	.950
Y11	45.07	58.929	.706	.952
Y12	44.95	57.648	.819	.949

Sumber : Data Diolah penulis, 2026

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	45.28	62.738	.659	.958
X1.2	45.25	59.822	.821	.954
X1.3	45.25	61.555	.741	.956
X1.4	45.21	59.937	.837	.953
X1.5	45.15	59.528	.845	.953
X1.6	45.31	60.551	.757	.956
X1.7	45.26	62.330	.799	.955
X1.8	45.31	61.685	.786	.955
X1.9	45.26	60.563	.809	.954
X1.10	45.21	60.804	.831	.953
X1.11	45.30	60.911	.819	.954
X1.12	45.36	59.401	.816	.954

Sumber : Data Diolah penulis, 2026

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	45.46	59.152	.727	.948
X2.2	45.34	60.563	.742	.948
X2.3	45.41	59.813	.775	.947
X2.4	45.33	59.324	.712	.949
X2.5	45.41	60.413	.789	.946
X2.6	45.36	59.201	.764	.947
X2.7	45.28	60.338	.799	.946
X2.8	45.34	58.930	.816	.945
X2.9	45.28	61.338	.759	.947
X2.10	45.33	59.557	.798	.946
X2.11	45.41	60.046	.797	.946
X2.12	45.46	59.286	.749	.947

Sumber : Data Diolah penulis, 2026

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	31.95	34.948	.754	.931
X3.2	31.82	35.617	.771	.930
X3.3	31.85	34.695	.763	.930
X3.4	32.13	33.449	.798	.929
X3.5	32.08	36.077	.615	.939
X3.6	32.03	34.232	.808	.928
X3.7	31.87	34.916	.789	.929
X3.8	31.87	33.783	.811	.928
X3.9	31.74	34.097	.777	.930

Sumber : Data Diolah penulis, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai dinyatakan valid. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai Corrected Item-Total Correlation yang seluruhnya lebih besar dari 0,30. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan telah memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

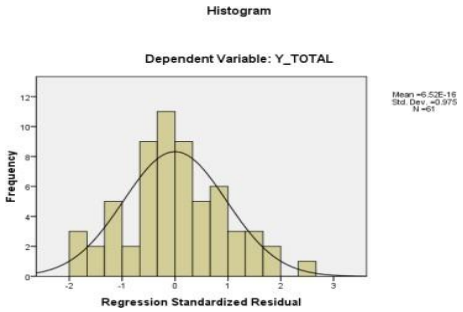
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	.958	12
X2	.951	12
X3	.938	9
Y	.954	12

Sumber : Data Diolah penulis, 2026

Uji Normalitas Histogram

Gambar 1. Hasil Grafik Histogram

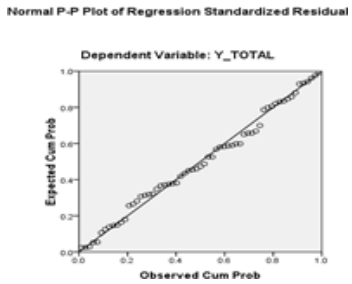


Sumber : Data Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan grafik histogram, distribusi residual membentuk pola menyerupai kurva lonceng (bell-shaped) dan penyebaran data relatif simetris. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi.

P-PLOT

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-PLOT



Sumber : Data Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, dapat diketahui bahwa titik-titik residual berada di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi dan analisis regresi linier berganda dapat dilanjutkan.

Kolmogorov-Smirnov

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Standardized Residual
N			61
Normal Parameters[a]		Mean	.0000000
		Std. Deviation	.97467943
Most Extreme Differences		Absolute	.071
		Positive	.071
		Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z			.555
Asymp. Sig. (2-tailed)			.918

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Diolah penulis, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.822	2.380		1.185	.241		
	Gaya Kepemimpinan	.290	.108	.297	2.694	.009	.182	5.508

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

	Lingkungan Kerja	.254	.129	.257	1.960	.055	.128	7.802
	Beban Kerja	.540	.119	.430	4.556	.000	.248	4.027

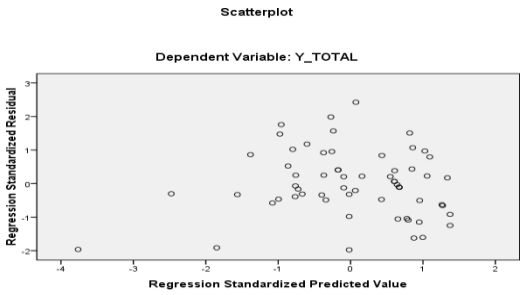
Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) memiliki nilai Tolerance masing-masing lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen, sehingga model regresi bebas dari gejala multikolinearitas dan memenuhi salah satu asumsi klasik.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) masing-masing lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.822	2.380		1.185	.241
	Gaya Kepemimpinan	.290	.108	.297	2.694	.009
	Lingkungan Kerja	.254	.129	.257	1.960	.055
	Beban Kerja	.540	.119	.430	4.556	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan Tabel ditas, diperoleh persamaan regresi: Y = 2,822 + 0,290 X1 + 0,254 X2 + 0,540 X3 + e interpretasi persamaan tersebut adalah:

- Nilai konstanta sebesar 2.822 menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 2,822.
- Nilai koefisien gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,290 menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,290, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien lingkungan kerja (X2) sebesar 0,254 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,254, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien beban kerja (X3) sebesar 0,540 menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,540, dengan asumsi variabel lain tetap

Uji Parsial (Uji t)
Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.822	2.380		1.185	.241
	Gaya Kepemimpinan	.290	.108	.297	2.694	.009
	Lingkungan Kerja	.254	.129	.257	1.960	.055
	Beban Kerja	.540	.119	.430	4.556	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah Penulis, 2026

- Hasil pengujian untuk variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,694 dengan nilai signifikansi sebesar 0,009. Karena nilai signifikansi 0,009 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian H1 diterima.
- Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,960 dengan nilai signifikansi sebesar 0,055. Karena nilai signifikansi 0,055 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian H2 ditolak.
- Hasil pengujian untuk variabel beban kerja menunjukkannilai t hitung sebesar 4,556 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian H3 diterima.

Uji Simultan (Uji F)
Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3608.304	3	1202.768	131.869	.000[a]
	Residual	519.893	57	9.121		
	Total	4128.197	60			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Beban Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah Penulis 2026

Nilai F-hitung sebesar 131,869 lebih besar daripada F-tabel sebesar 2,77 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H4 diterima. Artinya, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141
JURNAL FOKUS MANAJEMEN

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935[a]	.874	.867	3.02009

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja,Beban Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Data Diolah Penulis,2026

Pembahasan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pembuktian ini didapatkan melalui pengujian t, di mana nilai t-hitung 2,694 melebihi t-tabel 1,960 dan nilai signifikansi 0,009 berada di bawah 0,05, yang menyebabkan H1 diterima dan H0 ditolak. Pengaruh positif yang terlihat menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Gaya kepemimpinan yang mencakup pemberian arahan, komunikasi yang baik, bimbingan, dan motivasi berperan dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan memiliki tanggung jawab. Penemuan ini konsisten dengan penelitian Thoha (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat berusaha mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya. Dalam konteks teori, gaya kepemimpinan berfungsi sebagai pendorong semangat kerja sehingga penting untuk terus ditingkatkan dalam suatu organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui uji t, di mana nilai t-hitung 1,960 sama dengan t-tabel 1,960 dan nilai signifikansi 0,055 lebih besar dari 0,05, sehingga H2 ditolak dan H0 diterima. Meskipun arah pengaruhnya positif dengan nilai koefisien 0,254, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik.Hal ini diduga karena kondisi lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Binjai sudah berada dalam kondisi yang cukup baik, sehingga pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan dan beban kerja dalam meningkatkan kinerjanya. Temuan ini sejalan dengan Afandi (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian lingkungan kerja belum menjadi faktor utama dalam penelitian ini.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari studi ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini terbukti melalui analisis t, di mana nilai t-hitung sebesar 4,556 melebihi nilai t-tabel yang sebesar 1,960 dan nilai signifikansi 0,000 berada di bawah 0,05, sehingga H3 diterima sementara H0 ditolak. Arahnya yang positif mengindikasikan bahwa peningkatan dalam beban kerja akan mengarah pada peningkatan kinerja pegawai.Beban kerja memiliki nilai koefisien regresi paling besar yaitu 0,540 diantara variabel bebas lainnya, sehingga menunjukkan bahwa beban kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja yang diberikan secara jelas dan sesuai dengan kemampuan pegawai dapat menjadi tantangan yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab. Penemuan ini konsisten dengan penelitian Tarwaka (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari uji F yang menghasilkan F-hitung sebesar 131,869, lebih besar daripada F-tabel sebesar 2,77, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan H4 diterima.Arah pengaruh yang positif menunjukkan bahwa perbaikan gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, dan pengelolaan beban kerja secara bersama-sama berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,867 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan 86,7% variasi kinerja pegawai, sedangkan 13,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai, sedangkan lingkungan kerja menunjukkan arah pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan serta memiliki koefisien regresi terbesar di antara variabel bebas. Secara simultan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kemampuan penjelasan sebesar 86,7%. Temuan tersebut menjawab tujuan penelitian bahwa kualitas kepemimpinan dan pengelolaan beban kerja merupakan faktor penting bagi peningkatan kinerja, sementara lingkungan kerja pada objek penelitian belum menjadi penentu utama secara statistik.

Saran

1. Menurut tabel variabel Gaya Kepemimpinan, indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah kalimat "Pimpinan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai" dengan nilai rata-rata 4,08. Untuk itu, disarankan agar pimpinan lebih aktif melakukan monitoring dan evaluasi kerja secara berkala, memberikan arahan dan teguran yang membangun, serta memberikan feedback langsung setelah pekerjaan selesai. Dengan pengawasan yang lebih baik, pegawai akan merasa lebih terpantau, disiplin, dan bertanggung jawab sehingga dapat meningkatkan kinerja.
2. Merujuk pada tabel variabel Lingkungan Kerja, indikator yang menunjukkan nilai rata-rata terendah adalah kalimat "Pelayanan yang diberikan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan berjalan dengan baik" dengan nilai rata-rata 4,03. Oleh karena itu, disarankan agar Dinas Pendidikan Kota Binjai meningkatkan koordinasi antar bagian, memperjelas alur pelayanan internal, serta memastikan fasilitas dan dukungan kerja tersedia dengan baik sehingga pegawai dapat menjalankan tugas secara lebih optimal.
3. Berdasarkan tabel variabel Beban Kerja, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah kalimat "Kondisi pekerjaan yang saya lakukan sering menuntut penyelesaian dalam waktu yang singkat" dengan nilai rata-rata sebesar 3,85. Maka, pimpinan dianjurkan untuk melakukan pengaturan ulang terhadap pembagian tugas dan target kerja. Target harus dibuat realistis sesuai dengan waktu dan kemampuan pegawai. Selain itu, pimpinan dapat memberikan prioritas pekerjaan yang jelas agar pegawai tidak merasa kewalahan. Dengan beban kerja yang proporsional, pegawai akan lebih produktif dan tidak mudah stres.
4. Mengacu pada tabel variabel Kinerja Pegawai, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah kalimat "Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan" dan "Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan instansi" yang memiliki nilai rata-rata 4,03. Disarankan instansi untuk melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan memberikan apresiasi kepada pegawai yang mencapai target. Dengan begitu pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja sesuai target dan standar yang ditetapkan.
5. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai Adjusted R Square sebesar 0,867 menunjukkan bahwa masih terdapat 13,3% variasi Kinerja Pegawai yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, serta memperluas objek dan jumlah sampel agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Inbar, N. R. D., Astuti, E. S., & Sulistyo, M. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Semangat Kerja Pegawai Negri Sipil (PNS) di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo*.

Mahda, A. S., Zumrodah, A., Daud, K. I., & Anshori, M. I. (2025). Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, *12*(5), 1957.

Neliza, A. F., & Aprinawati. (2025). Dampak Peningkatan Karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai. *JUMMA'45: Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, *4*, 710–731.

Ribka, S. H. (2019). *SKRIPSI OLEH : DEWI SETIAWATI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS*

UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area Oleh : DEWI SETIAWATI.

Sitepu, M. R., Malikhah, I., & Insan, M. Y. (2025). Analisis Rancangan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Minfo Polgan*, *14*(1), 1068–1076.https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.14972

Thoha. (2026). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja,Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Terhadap Disiplin Kerja*.