

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku

Vincent Laukon^{1*}, Novalien Carolina Lewaherilla², Felix Chandra³

¹⁻³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

Article Info	ABSTRAK
Article history: Received Aug, 2026 Revised Aug, 2026 Accepted Aug, 2026	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku sebanyak 37 orang, sedangkan sampel yang dianalisis berjumlah 36 orang, yaitu PNS golongan II, III, dan IV dengan mengecualikan Kepala Dinas. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan studi kepustakaan, kemudian dianalisis menggunakan SPSS 26.0 melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS, sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Secara simultan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,818 menunjukkan bahwa 81,8% variasi kinerja PNS dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 18,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Beban kerja merupakan variabel yang paling dominan berdasarkan nilai beta terstandarisasi.
Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja PNS, Regresi Linear Berganda	ABSTRACT This study aims to analyze the influence of leadership style, work environment, and workload on the performance of Civil Servants (PNS) at the Communication and Informatics Agency of Maluku Province. The study employs a quantitative descriptive approach using a survey method. The research population consists of 37 Civil Servants from the agency, while the analyzed sample comprises 36 individuals specifically Civil Servants in ranks II, III, and IV, excluding the Head of the Agency. Data were collected through questionnaires, interviews, observations, and literature reviews, and subsequently analyzed using SPSS 26.0 via instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression, the coefficient of determination, the F-test, and the t-test. The results indicate that leadership style has a positive and significant effect on Civil Servant performance, and workload also has a positive and significant effect; however, the work environment does not have a significant effect on performance. Simultaneously, leadership style, work environment, and workload significantly influence Civil Servant performance. The Adjusted R-Square value of 0.818 indicates that 81.8% of the variation in Civil Servant performance can be explained by these three variables, while 18.2% is explained by
Keywords: Leadership Style, Work Environment, Workload, Civil Servant Performance, Multiple Linear Regression	

factors outside the model. Workload is the most dominant variable based on the standardized beta value.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Vincent Laukon

Institution: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

Email: laukonvincent@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi menuntut pemerintah mampu menyelenggarakan pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Pemanfaatan teknologi informasi menjadi salah satu pilar tata kelola pemerintahan yang baik melalui penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), keterbukaan informasi publik, dan pengelolaan data yang terintegrasi. Dalam konteks tersebut, Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) memiliki peran strategis dalam pengelolaan komunikasi publik, teknologi informasi, persandian, dan statistik.

Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku merupakan perangkat daerah yang membantu penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, persandian, serta statistik. Pelaksanaan tugas tersebut menuntut aparatur memiliki kinerja yang optimal agar pelayanan informasi, pengelolaan data, transformasi digital, dan program pemerintahan dapat berjalan sesuai target. Kinerja PNS merupakan cerminan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai target dan standar kerja yang telah ditetapkan.

Data capaian indikator kinerja kunci Diskominfo Provinsi Maluku tahun 2023–2024 menunjukkan hasil yang beragam. Nilai SAKIP meningkat dari kategori B pada tahun 2023 menjadi BB pada tahun 2024. Persentase penyebarluasan informasi pemerintahan dan pembangunan mencapai 100% pada kedua tahun. Persentase data statistik sektoral yang tersedia juga mencapai 125,9% pada 2023 dan 2024. Namun, pemanfaatan jaringan TIK menurun dari 88,8% pada 2023 menjadi 40% pada 2024, sedangkan persentase aplikasi yang memenuhi standar keamanan informasi masih di bawah target. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun beberapa indikator organisasi telah tercapai dengan baik, masih terdapat kesenjangan kinerja pada aspek tertentu.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Ramli dan Dangken (2022) menyebutkan disiplin, motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja sebagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja. Polakitang dkk. (2019) juga mengemukakan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja berhubungan dengan kinerja pegawai. Berdasarkan landasan tersebut, penelitian ini memfokuskan perhatian pada gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja.

Gaya kepemimpinan penting karena pemimpin berperan dalam memberikan arahan, melakukan koordinasi, membangun komunikasi, dan mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang berada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu, beban kerja berkaitan dengan jumlah dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu sesuai kemampuan dan standar kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten. Armadita dan Sitohang (2021), Badrianto dkk. (2022), Tanjung dkk. (2021), serta Ewaldy dkk. (2022) menunjukkan adanya pengaruh positif atau signifikan dari variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan/atau beban

kerja terhadap kinerja. Sebaliknya, Alqorrib dkk. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja perlu dilihat bersama konteks organisasi. Perbedaan temuan tersebut menjadi dasar untuk menguji kembali ketiga variabel pada konteks PNS di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja PNS pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Afandi (2018) menempatkan kinerja sebagai pencapaian hasil kerja individu atau kelompok sesuai wewenang dan tanggung jawab. Dalam penelitian ini, kinerja diukur melalui kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, disiplin kerja, dan efisiensi dalam mengerjakan tugas.

2.2 Gaya Kepemimpinan

Busro (2018) menjelaskan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku yang secara konsisten ditunjukkan pemimpin ketika memengaruhi aktivitas bawahannya. Iswahyudi dkk. (2023) memandang gaya kepemimpinan sebagai cara pemimpin memengaruhi dan membimbing anggota organisasi. Indikator yang digunakan dalam penelitian meliputi mengorganisasikan kerja, hubungan kerja, tujuan, saling percaya, dan menghargai gagasan bawahan.

2.3 Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan dan membantu pencapaian hasil kerja. Munardi dkk. (2021) membedakan lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan mencakup fasilitas, hubungan dengan pimpinan, dan hubungan sesama rekan kerja.

2.4 Beban Kerja

Budiasa (2021) menjelaskan beban kerja sebagai persepsi pegawai terhadap aktivitas yang perlu diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Koesomowidjojo (2021) menekankan bahwa beban kerja berkaitan dengan sekumpulan tugas yang harus diselesaikan sesuai standar kerja. Indikator penelitian meliputi pekerjaan dengan kesulitan tinggi, pekerjaan yang tidak sesuai kompetensi, kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, dan penambahan jam kerja.

2.5 Hubungan Antarvariabel dan Hipotesis

Gaya kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, membangun komunikasi, melakukan koordinasi, dan melibatkan pegawai diperkirakan dapat meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman, didukung fasilitas dan hubungan kerja yang baik, secara teoritis dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kompetensi pegawai dapat menjadi tantangan yang mendorong pencapaian kinerja. Berdasarkan konsep dan penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS.

H3: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS.

H4: Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei. Lokasi penelitian adalah Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku, Jl. Dr. Latumeten, Ambon, dan penelitian dilaksanakan pada Februari–Mei 2026. Populasi penelitian adalah 37 PNS. Sampel yang digunakan sebanyak 36 orang, yaitu PNS golongan II, III, dan IV dengan mengecualikan Kepala Dinas. Teknik pemilihan sampel dalam skripsi menggunakan pertimbangan kriteria tersebut.

Data primer diperoleh melalui kuesioner dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur, dokumen, dan sumber pendukung penelitian. Instrumen menggunakan skala Likert lima tingkat: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = kurang setuju, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.

Analisis data dilakukan dengan SPSS 26.0. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta uji F dan uji t pada taraf signifikansi 5%. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$, dengan Y sebagai kinerja pegawai, X_1 gaya kepemimpinan, X_2 lingkungan kerja, dan X_3 beban kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Sebanyak 36 kuesioner disebarkan dan seluruhnya kembali serta layak dianalisis. Responden terdiri atas 15 laki-laki (41,7%) dan 21 perempuan (58,3%). Berdasarkan umur, 6 responden (16,6%) berusia 25–35 tahun, 15 responden (41,7%) berusia 36–45 tahun, dan 15 responden (41,7%) berusia 46–57 tahun. Berdasarkan pendidikan, 5 responden (13,9%) berpendidikan SMA, 1 responden (2,8%) D3, 19 responden (52,8%) S1, dan 11 responden (30,6%) S2.

4.2 Deskripsi Variabel

Variabel	Mean	Kategori
Gaya Kepemimpinan	4,44	Sangat tinggi/sangat baik
Lingkungan Kerja	4,21	Sangat tinggi/sangat baik
Beban Kerja	4,17	Tinggi/baik

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memperoleh penilaian relatif tinggi. Gaya kepemimpinan memperoleh mean 4,44, lingkungan kerja 4,21, dan beban kerja 4,17. Temuan ini menunjukkan bahwa secara persepsi pegawai, kondisi kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja pada organisasi berada pada kategori positif.

4.3 Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa indikator yang digunakan memiliki nilai korelasi yang memenuhi kriteria valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan seluruh variabel reliabel, dengan Cronbach Alpha sebesar 0,967 untuk gaya kepemimpinan, 0,920 untuk lingkungan kerja, 0,929 untuk beban kerja, dan 0,953 untuk kinerja pegawai.

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,967	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,920	Reliabel
Beban Kerja	0,929	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,953	Reliabel

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan Asymp. Sig. 0,147 (>0,05), sehingga residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan VIF gaya kepemimpinan 3,137,

lingkungan kerja 5,530, dan beban kerja 3,187; seluruhnya di bawah 10. Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan titik residual menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	5,539	–	1,414	0,167
Gaya Kepemimpinan	0,423	0,624	4,883	0,000
Lingkungan Kerja	-0,341	-0,312	-1,842	0,075
Beban Kerja	0,572	0,675	5,237	0,000

Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 5,539 + 0,423X_1 - 0,341X_2 + 0,572X_3$. Koefisien gaya kepemimpinan dan beban kerja bernilai positif, sedangkan koefisien lingkungan kerja bernilai negatif. Namun, arah koefisien harus dibaca bersama hasil signifikansi statistik.

4.5 Uji Koefisien Determinasi dan Uji Simultan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,913	0,833	0,818	2,095

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,818 menunjukkan bahwa 81,8% variasi kinerja PNS dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja, sedangkan 18,2% dipengaruhi faktor lain di luar model. Nilai R sebesar 0,913 menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Uji F menghasilkan Fhitung 53,353 dengan signifikansi $<0,001$, lebih besar dari Ftabel 2,901 dan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS.

4.6 Pengujian Hipotesis Parsial

Hipotesis	t hitung	Sig.	Keputusan
H1 Gaya Kepemimpinan → Kinerja	4,883	0,000	Diterima
H2 Lingkungan Kerja → Kinerja	-1,842	0,075	Ditolak
H3 Beban Kerja → Kinerja	5,237	0,000	Diterima

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja PNS

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS, dengan koefisien 0,423, t hitung 4,883, dan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi kinerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan konsep Busro (2018) dan Iswahyudi dkk. (2023) yang menempatkan kepemimpinan sebagai proses memengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan mengoordinasikan anggota organisasi.

Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian Badrianto dkk. (2022), Armadita dan Sitohang (2021), serta Tanjung dkk. (2021) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam konteks Diskominfo Provinsi Maluku, kepemimpinan menjadi penting karena pelaksanaan tugas melibatkan koordinasi lintas bidang, komunikasi publik, statistik sektoral, SPBE, persandian, dan pelayanan informasi. Persepsi responden yang tinggi terhadap gaya kepemimpinan, dengan mean 4,44, memperkuat temuan bahwa arahan, koordinasi, komunikasi, kepercayaan, dan pelibatan pegawai berperan dalam mendukung kinerja.

4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PNS

Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS. Nilai koefisien regresi sebesar -0,341, t hitung -1,842, dan signifikansi 0,075 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan pada taraf 5%. Dengan demikian, H_2 ditolak. Hasil ini menarik karena secara deskriptif lingkungan kerja justru memperoleh mean 4,21 dan berada pada kategori sangat tinggi atau sangat baik.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap lingkungan kerja belum otomatis menghasilkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja. Pegawai dapat beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja yang tersedia, sementara kinerja dalam konteks organisasi ini lebih kuat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan beban kerja. Hasil penelitian ini belum sejalan dengan Tanjung dkk. (2021), Badrianto dkk. (2022), dan Ewaldy dkk. (2022) yang menemukan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, tetapi sejalan dengan temuan Alqorrib dkk. (2023) bahwa pengaruh lingkungan kerja perlu dilihat dalam konteks organisasi dan bersama faktor lainnya.

4.7.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja PNS

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS, dengan koefisien 0,572, t hitung 5,237, dan signifikansi 0,000. Beban kerja juga menjadi variabel paling dominan karena memiliki beta terstandarisasi tertinggi, yaitu 0,675. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam kondisi penelitian, beban kerja yang dikelola dan dapat diselesaikan sesuai kemampuan, kompetensi, target, dan tanggung jawab dapat mendorong peningkatan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan konsep Budiasa (2021) dan Koesomowidjojo (2021) yang menekankan kesesuaian tuntutan pekerjaan dengan kemampuan pegawai. Kondisi empiris Diskominfo menunjukkan adanya pekerjaan administratif, koordinasi, fasilitasi teknis, serta pengumpulan dan pemeriksaan data. Ketika tuntutan tersebut dapat dikelola melalui kompetensi, pengalaman, teknologi, koordinasi, dan pengaturan pekerjaan, beban kerja dapat menjadi tantangan yang mendorong pencapaian kinerja, bukan menjadi hambatan.

4.7.4 Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja

Secara simultan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS. Nilai F hitung 53,353 dengan signifikansi $<0,001$ menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan. Nilai Adjusted R Square 0,818 juga memperlihatkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang tinggi. Dengan demikian, peningkatan kinerja aparatur memerlukan pendekatan yang tidak hanya berfokus pada satu faktor, tetapi menggabungkan kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang mendukung, dan pengelolaan beban kerja yang proporsional.

5. KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku.

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS dan menjadi variabel yang paling dominan berdasarkan nilai beta terstandarisasi.

Secara simultan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS. Model menjelaskan 81,8% variasi kinerja berdasarkan Adjusted R Square, sedangkan 18,2% dipengaruhi faktor lain di luar model.

SARAN

Pimpinan perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui komunikasi efektif, arahan yang jelas, koordinasi, pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, serta pemberian motivasi dan apresiasi.

Organisasi tetap perlu memperbaiki lingkungan kerja, baik dari sisi fasilitas, kenyamanan ruang kerja, maupun hubungan kerja, meskipun variabel ini tidak terbukti signifikan secara parsial.

Evaluasi Analisis Beban Kerja (ABK) perlu dilakukan secara berkala agar distribusi pekerjaan sesuai kompetensi, kapasitas, waktu, dan tanggung jawab pegawai.

Pengembangan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, pendampingan teknis, dan peningkatan literasi digital perlu dilakukan secara berkelanjutan.

Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, kompetensi, budaya organisasi, komitmen organisasi, atau sistem penghargaan serta memperluas objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Alqorrib, Y., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X. *Jurnal Economina*, 2(11), 3351–3369.
- Arifuddin. (2022). *Perencanaan pengendalian SDM*. CV Feniks Muda Sejahtera.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Deviyanti Putri Armadita, & Sitohang, S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(3).
- Ewaldy, S. M., Saroh, S., & Krisdianto, D. (2022). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Studi pada pegawai PT Hyarta Danadipa Raya di Kota Malang). *JIAGABI*, 11(1), 113–122.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herlinda, Menne, F., & Suriani, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 121–125.
- Iswahyudi, dkk. (2023). *Gaya kepemimpinan*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik) (Edisi ke-5)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, A. (2021). *Analisis beban kerja dalam organisasi*. Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Munardi, H. T., dkk. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336–346.
- NitiseMITO, A. S. (2013). *Manajemen personalia (Edisi ke-3, Cetakan ke-9)*. Ghalia Indonesia.
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. W. J. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA*, 7(3), 4164–4173.
- Ramli, & DangKeng. (2022). *Implementasi manajemen sumber daya manusia*. CV Azka Pustaka.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2018). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi (Edisi ke-3)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.
- Sundari, dkk. (2022). *Kepemimpinan*. Academia Publication.
- Suryani, dkk. (2020). *Kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan penelitian*. Nilacakra.
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., Hasibuan, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Lamoist Layer Cakes. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sains*, 13(2), 193–212.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. CV Penerbit Qiara Media.
- Wati, T. K., & Parmita, R. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai studi pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 5(10), 720–728.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja dan

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN Kawangkoan. Jurnal EMBA, 10(3), 56–68.