

## PENGARUH BEBAN KERJA, INSENTIF DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PADA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS HASANUDDIN

Audyna Mayasari Muin<sup>\*1</sup>, Muhammad Hidayat<sup>2</sup>, Badaruddin<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>audynamayasari@gmail.com, <sup>2</sup>hidayat@stienobel-indonesia.ac.id, <sup>3</sup>badar@stienobel-indonesia.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, insentif, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

Teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, dan studi literatur. Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, berlangsung selama kurang lebih dua bulan yakni bulan Januari 2024 sampai Februari 2024. Populasi penelitian adalah semua pegawai tenaga kependidikan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang berjumlah 47 pegawai. Menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yakni 47 pegawai.

Hasil dari analisis menunjukkan bahwa (1) Secara parsial beban kerja, insentif, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin. (2) Secara simultan beban kerja, insentif dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin. (3) Variabel beban kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Insentif, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Tenaga Kependidikan.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of workload, incentives, and leadership style on the performance of educational staff at the Faculty of Law, Hasanuddin University.*

*Data collection techniques include observation, questionnaires, and literature study. The research was conducted at the Faculty of Law, Hasanuddin University, and lasted for approximately two months from January 2024 to February 2024. The population of the study consisted of all educational staff at the Faculty of Law, Hasanuddin University, totaling 47 employees. The research used a saturated sampling technique, so the sample size was the entire population of 47 employees.*

*The results of the analysis show that (1) Partially, workload, incentives, and leadership style have a positive and significant influence on the performance of educational staff at the Faculty of Law, Hasanuddin University. (2) Simultaneously, workload, incentives, and leadership style have a positive and significant influence on the performance of educational staff at the Faculty of Law, Hasanuddin University. (3) Workload is the dominant variable that influences the performance of educational staff at the Faculty of Law, Hasanuddin University.*

**Keywords:** *Workload, Incentives, Leadership Style, Performance of Educational Staff.*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu dari sumber keunggulan kompetitif merupakan aset penting dalam organisasi dan merupakan bagian dari proses perencanaan strategi, organisasi atau perusahaan sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan organisasi sehingga para pegawai dapat bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Untuk

menciptakan sumber daya manusia yang handal, diantaranya tentu dipengaruhi oleh beban kerja pegawai, insentif yang diberikan dan gaya kepemimpinan dari atasan (Puspa Dwi Kartika Nusantari, 2019).

Hasibuan (2016) mengatakan fungsi sumber daya manusia terdiri dari fungsi, perencanaan pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasi sumber daya manusia (Hasibuan & Hasibuan, 2016).

Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja pegawai. Peran pegawai sangat penting terhadap sukses atau tidaknya organisasi/institusi. Karena pentingnya hal tersebut, maka suatu organisasi dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap pegawainya apakah sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan (Ichsan et al., 2020). Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai dalam periode tertentu (Robbins & Judge, 2016). Selanjutnya Adha (2019) mengartikan kinerja pegawai sebagai hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seorang individu atau sebuah kelompok dalam suatu perusahaan baik secara kualitatif atau kuantitatif yang sepadan dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab yang dimiliki tanpa melanggar hukum, moralitas, maupun etika.

Adapun faktor dapat menentukan kinerja pegawai diantaranya beban kerja, insentif dan gaya kepemimpinan. Menurut Munandar (2018) beban kerja adalah keadaan dimana pegawai dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Selanjutnya menurut Sulastri (2020) beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Lebih lanjut Menurut Moekijat dalam Lestari (2020) 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. Hasil penelitian oleh Putri (2023) menunjukkan bahwa beban kerja dan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung pada orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh organisasi dalam mencapai tujuannya dengan meningkatkan kualitas kerja pegawainya. Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha organisasi untuk meningkatkan kualitas pegawainya (Mustafa, 2017). Pemberian insentif oleh organisasi merupakan upaya memenuhi kebutuhan pegawai.

Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai. Insentif merupakan salah satu pendorong penting yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal. Melalui insentif diharapkan pegawai akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi. Insentif secara umum terdiri dari dua jenis yang berbeda, dimana setiap organisasi berbeda pula dalam pelaksanaannya (Wahyuningsih & Kirono, 2023).

Menurut Hasibuan, dalam Patras (2017) insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada pegawai tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar pegawai terdorong

meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut Sarwoto, insentif ialah sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pegawai agar dalam diri timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

Faktor lain adalah gaya kepemimpinan, dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Siagian dalam Seferti (2022) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal ini mungkin tidak senangnya. Blancard dan Hersey dalam Syahril (2019) mengemukakan kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Menurut Terry dalam Adiyasa (2019) menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas, kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materiil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara menurut Mulyasa dalam Mukhtar (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buah. Dengan kata lain, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan. Menurut Nahak (2024) mengemukakan bahwa perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya/style kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompok. Dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok. Hasil penelitian dari Mardiani (2021) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Menurut Harahap (2020) bahwa kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Rivai (2015) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Adapun menurut Rosmaini (2019) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik dan sebaliknya semakin lebar jarak pemisah antara target dan capaian, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan rendah.

Fenomena yang terjadi saat ini di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin tenaga kependidikan yang memiliki beban kerja yang besar terbukti dengan jumlah tenaga kependidikan hanya 47 orang dengan perbandingan jumlah dosen dan jumlah mahasiswa yang relatif banyak. Hal ini mempengaruhi kinerja dari tenaga kependidikan yang akhirnya tidak maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Ditambah lagi dengan insentif yang diberikan tidak merata untuk setiap tenaga kependidikan dikarenakan tenaga kependidikan dibagi menjadi menjadi PNS, Non PNS Tetap, Non PNS tidak tetap dan SK Dekan, hal ini mempengaruhi besaran insentif yang diterima oleh tenaga kependidikan. Berdasarkan pengamatan penulis, semakin besar

insentif tenaga kependidikan akan mempengaruhi kinerja dari tenaga kependidikan tersebut dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa dan dosen. Faktor lain yang menjadi fokus penelitian penulis adalah gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan yang baik akan menjadi role model bagi pegawai di suatu organisasi, namun faktanya gaya kepemimpinan dipengaruhi dengan siapa yang menjadi pemimpin suatu organisasi khususnya di Fakultas Hukum dengan bergantinya pimpinan akan mempengaruhi kinerja dari tenaga kependidikan. Fenomenanya, pimpinan kurang peduli dengan kesejahteraan pegawainya terbukti adanya perampangan personal pada surat penugasan yang melibatkan tenaga kependidikan untuk kegiatan fakultas, padahal seyogyanya semakin pemimpin fakultas peduli dan memperhatikan kesejahteraan pegawainya maka akan semakin baik pula kinerja dari pegawai tersebut.

Diharapkan hasil Penelitian membawa perspektif baru dalam mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan di lingkungan akademis. Keunikan penelitian karena fokusnya terletak pada Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, sebuah institusi pendidikan tinggi yang memiliki peranan krusial dalam menghasilkan lulusan ilmu hukum berkualitas di Indonesia. Kebaruan dari penelitian terletak pada penggabungan tiga variabel utama, yaitu beban kerja, insentif, dan gaya kepemimpinan, yang jarang diteliti secara bersamaan dalam konteks tenaga kependidikan pada fakultas perguruan tinggi. Sebagian besar studi sebelumnya cenderung memfokuskan pada pengaruh beban kerja, insentif, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen atau mahasiswa, sedangkan tenaga kependidikan seringkali kurang mendapatkan perhatian.

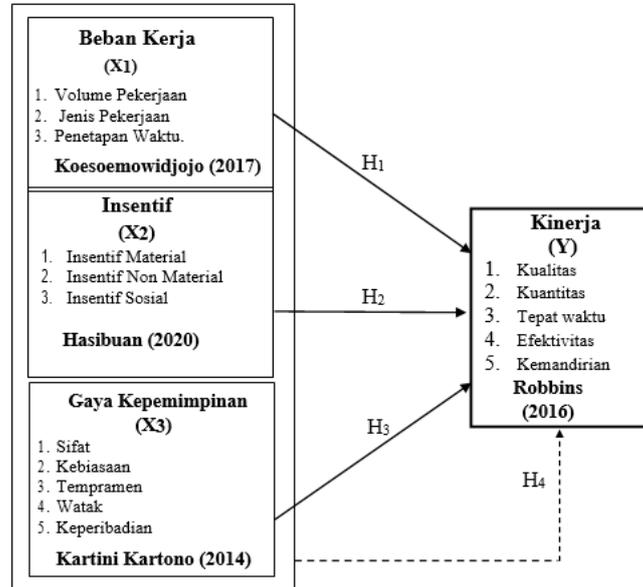
Penelitian ini mengidentifikasi adanya gap research dalam literatur, khususnya dalam konteks aplikasi dan pengaruh variabel terhadap tenaga kependidikan di lingkungan fakultas perguruan tinggi. Penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi variable penelitian dalam konteks korporat atau organisasi non-pendidikan, namun terdapat kekurangan dalam pemahaman bagaimana penelitian berinteraksi dan mempengaruhi kinerja dalam konteks akademik khususnya di perguruan tinggi. Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena tenaga kependidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung proses pembelajaran dan pengembangan institusi pendidikan tinggi. Kinerja tenaga kependidikan yang optimal dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, yang merupakan tiga pilar utama perguruan tinggi (Handoyo & Putri, 2018).

Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan model wawasan baru bagi pengambil kebijakan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin khususnya, dan Universitas Hasanuddin pada umumnya, dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Termasuk dalam menetapkan kebijakan tentang beban kerja, skema insentif yang motivasional, serta pengembangan gaya kepemimpinan yang mendukung. Dengan memahami pengaruh beban kerja, insentif, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin lebih meningkatkan kualitas layanan dan kontribusi tenaga kependidikan dalam mencapai visi dan misi fakultas secara khusus dan universitas secara umum. Sehingga secara tidak langsung akan berdampak pada kualitas lulusan dan reputasi institusi dalam skala nasional maupun internasional.

Hasil temuan penelitian tidak hanya penting untuk meningkatkan pemahaman teoritis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan, tetapi juga memberikan kontribusi praktis dalam peningkatan kualitas pendidikan tinggi. Hasil

penelitian dapat menjadi rujukan oleh para akademisi, praktisi pendidikan, dan pengambil kebijakan dalam sektor manajemen pendidikan tinggi.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Berdasarkan kerangka konsep yang telah diuraikan, maka disusun hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin
- H2 : Diduga insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin
- H3 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin
- H4 : Diduga beban kerja, insentif dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
- H5 : Diduga gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Karakteristik desain penelitian kuantitatif meliputi fokus riset yang lebih terperinci, statis, kaku, dan prosesnya sesuai alur yang telah disusun sejak awal sampai akhir dan tidak dapat diubah, kematangan dalam perencanaan adalah kuncinya. Dalam metode penelitian kuantitatif, masalah yang diteliti lebih umum memiliki wilayah yang luas, tingkat variasi yang kompleks, lebih sistematis, terencana, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir penelitian (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, dimana objek penelitian adalah tenaga kependidikan pada Fakultas Hukum Unhas sebanyak 47 pegawai. Waktu dalam melakukan penelitian pada bulan Januari 2024 sampai Februari

2024.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah tenaga kependidikan pada Fakultas Hukum Unhas sebanyak 47 orang. Jika jumlah subyeknya kurang dari 100 maka sampel diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi, sementara jika jumlah subyeknya lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10% - 25% dari populasi. Karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 responden, maka sampel diambil sebanyak populasi yaitu sebanyak 47 responden.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian (Sekaran & Bougie, 2019). Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan menggunakan observasi, kuisioner dan studi literatur.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Kriteria yang digunakan untuk uji validitas adalah apabila nilai  $r \geq 0,30$  atau  $\text{sig} < 0,05$  dinyatakan valid. Sebaliknya apabila nilai  $r < 0,30$  atau  $\text{sig} \geq 0,05$  dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	R hitung	Standard > 0,30	Ket.
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.740	> 0.30	Valid
	X1.2	0.631	> 0.30	Valid
	X1.3	0.440	> 0.30	Valid
Insentif (X2)	X2.1	0.584	> 0.30	Valid
	X2.2	0.685	> 0.30	Valid
	X2.3	0.518	> 0.30	Valid
Gaya Kepemimpinan (X3)	X3.1	0.891	> 0.30	Valid
	X3.2	0.921	> 0.30	Valid
	X3.3	0.337	> 0.30	Valid
	X3.4	0.846	> 0.30	Valid
	X3.5	0.928	> 0.30	Valid
Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)	Y1	0.828	> 0.30	Valid
	Y.2	0.699	> 0.30	Valid
	Y3	0.558	> 0.30	Valid
	Y4	0.487	> 0.30	Valid
	Y5	0.828	> 0.30	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid, Sebagaimana uji validitas yang telah dilakukan dan teruji seperti ditunjukkan di atas maka langkah berikutnya adalah melanjutkan uji reliabilitas yang mana dalam uji ini hanya item-item yang memiliki nilai validitas yang paling bisa dimasukkan dalam uji reliabilitas. Memiliki nilai *r-hitung* lebih besar dari pada 0,30. Artinya, seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel tersebut telah **Valid** dan dapat dilakukakan analisis lebih lanjut.

### Uji Reliabilitas

Adapun reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau

dapat diandalkan. Suatu instrument dikatakan reliable jika nilai *Alpha-Cronbach* >0,6 (Ghozali, 2016). Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dapat disajikan pada table 2 berikut ini.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.755	Reliabel
Insentif (X2)	0.762	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X3)	0.913	Reliabel
Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)	0.853	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari tabel 2 diperoleh nilai reliabilitas setiap variabel adalah beban kerja sebesar 0,755, insentif sebesar 0,762 , gaya kepemimpinan sebesar 0,913 dan kinerja tenaga kependidikan sebesar 0,853. Angka ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah reliabel atau handal.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linear Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.174	1.307		.899	.374		
Beban Kerja (X1)	.819	.164	.521	4.991	.000	.386	2.592
Insentif (X2)	.458	.142	.288	3.236	.002	.530	1.886
Gaya Kepemimpinan (X3)	.175	.069	.219	2.519	.016	.558	1.792

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)  
Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 diperoleh persamaan sebagai berikut : Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis yaitu:  $Y = 1.174 + 0.819 X_1 + 0.458 X_2 + 0.175 X_3$ . Angka dalam persamaan regresi linear  $Y = 1.174 + 0.819 X_1 + 0.458 X_2 + 0.175 X_3$  diperoleh dari hasil analisis statistik regresi linear menggunakan metode regresi linear untuk menilai seberapa jauh variabel independen secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen, yang mengukur pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Intersep (1.174): Ini nilai konstan (Y) ketika semua variabel independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) bernilai nol. Nilai intersep mengindikasikan nilai dasar kinerja tenaga kependidikan sebelum mempertimbangkan efek dari beban kerja, insentif, dan gaya kepemimpinan.
2. Koefisien untuk Beban Kerja (0.819 untuk  $X_1$ ): Ini menunjukkan besarnya perubahan yang diharapkan pada kinerja tenaga kependidikan untuk setiap satu unit peningkatan beban kerja, asumsikan variabel lain konstan. Nilai 0.819 menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pada beban kerja cenderung meningkatkan kinerja sebesar 0.819 unit.
3. Koefisien untuk Insentif (0.458 untuk  $X_2$ ): Ini menunjukkan besarnya perubahan yang diharapkan pada kinerja tenaga kependidikan untuk setiap satu unit peningkatan insentif, dengan variabel lain dijaga konstan. Koefisien 0.458 mengindikasikan

- bahwa peningkatan satu unit insentif akan meningkatkan kinerja sebesar 0.458 unit.
4. Koefisien untuk Gaya Kepemimpinan (0.175 untuk  $X_3$ ): Ini menunjukkan besarnya perubahan yang diharapkan pada kinerja tenaga kependidikan untuk setiap satu unit peningkatan dalam gaya kepemimpinan yang efektif, asumsikan variabel lain tetap. Nilai 0.175 menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pada gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja sebesar 0.175 unit.

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna bahwa pengaruh beban kerja, insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan adalah positif dimana saat beban kerja, insentif dan gaya kepemimpinan membaik akan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Ini mengindikasikan bahwa saat beban kerja, insentif dan gaya kepemimpinan meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja tenaga kependidikan.

#### Uji t (Secara Parsial)

- 1) Nilai t hitung untuk variabel beban kerja terhadap kinerja diperoleh 4.991 dengan nilai signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 4.991 lebih besar dari t tabel 1.665 maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis satu ( $H_1$ ) diterima, hal ini berarti bahwa variabel beban kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y). Berdasarkan hasil di atas maka *hipotesis 1* yang menyatakan diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, ***hipotesis 1 diterima***
- 2) Nilai t hitung untuk variabel insentif terhadap kinerja tenaga kependidikan diperoleh 3.236 dengan nilai signifikansi 0.002 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 3.236 lebih besar dari t tabel 1.665 maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis satu ( $H_1$ ) diterima, hal ini berarti bahwa variabel insentif  $X_2$  memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y). Berdasarkan hasil di atas maka *hipotesis 2* yang menyatakan diduga insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, ***hipotesis 2 diterima***
- 3) Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan diperoleh 2.519 dengan nilai signifikansi 0.016 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 2.519 lebih besar dari t tabel 1.665 maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis satu ( $H_1$ ) diterima, hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y). Berdasarkan hasil di atas maka *hipotesis 3* yang menyatakan diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, ***hipotesis 3 diterima***

#### Uji F (Secara Simultan)

Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variable independent beban kerja, insentif dan gaya kepemimpinan terhadap variabel dependent kinerja tenaga kependidikan secara simultan/bersama. Dimana setelah dilakukan penganalisaan maka didapat output sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Output Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	270.302	3	90.101	64.992	.000 <sup>b</sup>
Residual	59.613	43	1.386		
Total	329.915	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X3), Insentif (X2), Beban Kerja (X1)

Berdasarkan Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan uji F menggunakan diperoleh F hitung = 64.992 yang lebih besar dari F tabel sebesar 1.80 dan dengan harga signifikansi sebesar 0.000. Karena harga signifikansi kurang dari 0.05, menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut signifikan. Dengan demikian menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh beban kerja, insentif dan gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil diatas maka **hipotesis 4** yang menyatakan diduga beban kerja, insentif dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, **hipotesis 4 diterima**

### Uji Beta (Secara Dominan)

Variabel beban kerja mempunyai pengaruh lebih besar (dominan) terhadap insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien Beta untuk variabel insentif sebesar 0.458 dan koefisien Beta variable gaya kepemimpinan sebesar 0.175 lebih kecil dari nilai koefisien Beta variabel beban kerja 0.819. Berdasarkan hasil diatas maka **hipotesis 5** yang menyatakan diduga gaya kepemimpinan merupakan variabel yang dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, **hipotesis 5 ditolak**.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.905 <sup>a</sup>	.819	.807	1.177	2.419

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X3), Insentif (X2), Beban Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari hasil perhitungan pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0.807 yang berarti variable beban kerja (X1), insentif (X2) dan gaya kepemimpinan mampu menjelaskan variasi kinerja tenaga kependidikan (Y) sebesar 80.7% sedangkan sisanya sebesar 19.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Temuan penelitian ini yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, dengan indikator beban kerja meliputi volume pekerjaan, jenis pekerjaan, dan penetapan waktu, serta indikator kinerja yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian, menawarkan wawasan yang mendalam dan kompleks tentang dinamika kerja di institusi pendidikan tinggi.

Peningkatan volume pekerjaan, yang secara intuitif dapat dianggap sebagai faktor penurunan kinerja, dalam konteks ini justru berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja sehingga mengindikasikan bahwa tenaga kependidikan di Fakultas Hukum merasa lebih termotivasi dan terlibat ketika dihadapkan dengan jumlah tugas yang lebih besar, karena adanya rasa pencapaian dan pengakuan yang lebih besar terkait dengan penyelesaian volume pekerjaan yang substansial.

Jenis pekerjaan sebagai indikator beban kerja menunjukkan bahwa variasi dalam tugas yang diberikan memberikan stimulasi intelektual dan profesional yang cukup untuk tenaga kependidikan, sehingga mendorong peningkatan dalam kualitas dan kuantitas output kerja tenaga kependidikan. Menurut Tirtayasa (2021) diversifikasi tugas dapat mencegah kejenuhan dan meningkatkan keterlibatan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas menunjukkan disiplin dan manajemen waktu yang baik di kalangan tenaga kependidikan (Nurrahmaniah, 2019). Hasil penelitian menunjukkan tenaga kependidikan mampu merespons peningkatan beban kerja dengan merencanakan dan mengalokasikan sumber daya waktu dengan cara yang memungkinkan penyelesaian tugas tepat pada waktunya. Menurut Hidayat (2023) efektivitas sebagai indikator kinerja menekankan pada kemampuan tenaga kependidikan untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan sumber daya yang tersedia, termasuk waktu dan upaya.

Peningkatan efektivitas dalam konteks beban kerja yang lebih tinggi dapat menunjukkan inovasi dalam proses kerja dan pendekatan yang lebih strategis terhadap penugasan (Iriansyah, 2020). Kemandirian tenaga kependidikan, yang merupakan indikator kinerja, menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja tidak hanya memaksa tenaga kependidikan untuk mengandalkan kemampuan dan keputusan sendiri tetapi juga memperkuat kemampuan untuk bekerja secara mandiri. Menandakan pertumbuhan profesional yang signifikan, di mana tenaga kependidikan menjadi lebih percaya diri dan kompeten dalam mengelola tugas dan tanggung jawab.

Temuan penelitian bertentangan dengan anggapan umum bahwa peningkatan beban kerja selalu negatif dan menunjukkan bahwa, dalam kondisi tertentu dan dengan dukungan yang tepat, beban kerja yang lebih tinggi dapat menjadi pemicu untuk peningkatan kinerja. Menurut Martahadi (2024) pentingnya memahami konteks spesifik di mana pekerjaan dilakukan dan bagaimana faktor-faktor seperti motivasi, pengakuan, dan dukungan mempengaruhi respons terhadap beban kerja.

Hasil penelitian menggarisbawahi pentingnya penelitian lebih lanjut untuk menggali lebih dalam mekanisme yang memungkinkan peningkatan beban kerja untuk berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

### **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan**

Hasil penelitian mengkonfirmasi bahwa insentif material tetap menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, menunjukkan bahwa pengakuan finansial atas kerja keras dan pencapaian masih sangat dihargai dan berfungsi sebagai motivasi kuat untuk peningkatan kinerja.

Menurut Iradawaty (2021) insentif non-material, yang bisa berupa pengakuan, pengembangan profesional, atau peluang karir, menunjukkan pengaruh positif terhadap

kinerja. Hasil penelitian menegaskan tenaga kependidikan di Fakultas Hukum tidak hanya termotivasi oleh penghargaan material tetapi juga oleh faktor-faktor yang meningkatkan pertumbuhan profesional dan kepuasan kerja.

Pengakuan atas kinerja, kesempatan untuk belajar dan berkembang, serta prospek karir yang menjanjikan dapat berfungsi sebagai pendorong kuat untuk peningkatan kinerja (Purnama, 2023). Insentif sosial, seperti dukungan dari rekan kerja dan pengakuan dari komunitas akademik, juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif, serta pengakuan sosial atas kontribusi individu, dalam memotivasi tenaga kependidikan untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi. Interaksi sosial positif dan dukungan peer meningkatkan moral dan motivasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.

Temuan penelitian ini didukung oleh Simanjuntak (2021), Tandaju (2015), Nailufar (2014) dan Sonya (2014) bahwa kombinasi insentif material dan non-material menunjukkan pendekatan holistik terhadap motivasi pegawai yang mengakui kebutuhan manusia untuk penghargaan finansial sambil juga memenuhi kebutuhan psikologis dan profesional untuk pengakuan dan pertumbuhan. Pendekatan hasil penelitian mencerminkan pemahaman yang lebih dalam tentang motivasi manusia, yang tidak hanya didorong oleh insentif ekonomi tetapi juga oleh kebutuhan untuk pengembangan diri dan pengakuan.

Insentif sosial memperkuat pentingnya komunitas dan jaringan sosial dalam meningkatkan kinerja. Dalam banyak kasus, dukungan sosial dan pengakuan dari rekan-rekan dapat menjadi sama pentingnya, jika tidak lebih, daripada insentif material (Gemalita, 2019). Sehingga menekankan pentingnya membangun budaya organisasi yang positif di mana pencapaian diakui dan dirayakan secara kolektif.

Temuan penelitian bertentangan dengan pandangan yang menganggap insentif material sebagai motivator utama, dengan menunjukkan bahwa insentif non-material dan sosial memiliki peran yang sama pentingnya dalam meningkatkan kinerja. Hasil penelitian menyarankan bahwa strategi insentif yang efektif harus menyertakan kombinasi dari ketiga jenis insentif untuk memaksimalkan motivasi dan kinerja. Menurut Meithiana (2018) bahwa dampak signifikan dari insentif non-material pada kinerja menyoroti pentingnya investasi dalam pengembangan profesional dan pengakuan kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja. Program-program seperti pelatihan, workshop, dan konferensi dapat membantu meningkatkan keahlian dan pengetahuan, sementara sistem pengakuan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (Argadinata, 2018).

Hasil penelitian menggaris bawahi pentingnya insentif sebagai alat manajemen strategis dalam pendidikan tinggi. Dengan memahami dan menerapkan insentif yang efektif, institusi pendidikan dapat tidak hanya meningkatkan kinerja tenaga kependidikannya tetapi juga menarik dan mempertahankan talenta terbaik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan dan output penelitian.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan**

Kebiasaan kepemimpinan, termasuk rutinitas sehari-hari dan cara pemimpin menangani tugas dan tantangan, secara langsung mempengaruhi atmosfer kerja. Pemimpin yang konsisten dalam perilaku dan keputusan menciptakan stabilitas dan kejelasan ekspektasi, yang penting untuk kinerja optimal tenaga kependidikan.

Temperamen pemimpin, atau cara bereaksi terhadap situasi dan tekanan, sangat mempengaruhi moral dan motivasi tim. Pemimpin yang tenang dan mampu mengelola stres dengan baik cenderung menularkan ketenangan dan kepercayaan diri kepada tim,

mendorong pendekatan yang lebih terfokus dan tenang terhadap pekerjaan. Watak kepemimpinan, yang mencerminkan nilai-nilai dan prinsip moral pemimpin, menetapkan standar etik dan profesionalisme dalam tim. Pemimpin yang menunjukkan watak kuat dan prinsip yang konsisten mendorong tenaga kependidikan untuk menginternalisasi nilai-nilai, yang secara positif mempengaruhi kinerja (Rudiyanto, 2023).

Menurut Yanti (2022) kepribadian pemimpin, termasuk aspek seperti empati, kemampuan komunikasi, dan keramahan, mempengaruhi interaksi sehari-hari dan hubungan kerja. Pemimpin yang dapat berkomunikasi dengan efektif dan menunjukkan pemahaman terhadap kebutuhan dan tantangan individu cenderung menginspirasi dan memotivasi tenaga kependidikan, mengarah pada peningkatan kinerja.

Interaksi antara berbagai aspek gaya kepemimpinan menciptakan lingkungan kerja yang unik, di mana tenaga kependidikan merasa terlibat dan dihargai (Adelia & Gunawan, 2023). Kepemimpinan yang efektif mengakui kebutuhan untuk menyesuaikan pendekatan berdasarkan situasi dan kebutuhan individu, menunjukkan fleksibilitas dan pemahaman yang mendalam tentang dinamika tim.

Hasil penelitian menyoroti pentingnya pelatihan dan pengembangan kepemimpinan dalam pendidikan tinggi. Institusi yang berinvestasi dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan akan lebih memiliki pemimpin yang mampu mengelola dan memotivasi tim secara efektif, mengarah pada peningkatan kinerja keseluruhan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukarrama, (2022) menemukan bahwa variable gaya kepemimpinan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

### **Pengaruh Beban kerja, Insentif dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan**

Temuan ini menggarisbawahi pentingnya memahami bagaimana beban kerja, insentif, dan gaya kepemimpinan berinteraksi dalam lingkungan kerja. Menurut Harfiani (2020) keseimbangan yang tepat antara beban kerja, insentif, dan gaya kepemimpinan menciptakan kondisi yang memungkinkan tenaga kependidikan untuk tampil pada potensi terbaik, menunjukkan bahwa tidak satu pun faktor ini dapat dilihat dalam isolasi.

Beban kerja yang adil dan terkelola memastikan bahwa tenaga kependidikan tidak merasa kewalahan, yang dapat mengurangi efektivitas dan kepuasan kerja (Qoidah, 2021). Hasil penelitian mengkonfirmasi bahwa ketika beban kerja dirancang untuk mencocokkan kapasitas dan keahlian tenaga kependidikan, berkontribusi positif terhadap kinerja.

Insentif, baik material maupun non-material, memainkan peran kunci dalam memotivasi tenaga kependidikan. Temuan penelitian menegaskan bahwa insentif yang dirasakan adil dan berarti oleh tenaga kependidikan dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan akhirnya kinerja. Gaya kepemimpinan yang mendukung, yang mengakui kontribusi individu dan mempromosikan pengembangan profesional, secara signifikan berkontribusi terhadap kinerja yang lebih tinggi (Muktamar & Pinto, 2023). Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya untuk memenuhi kebutuhan timnya menciptakan lingkungan yang memungkinkan tenaga kependidikan berkembang (Kurniawan et al., 2023).

Temuan penelitian menyoroti bagaimana sinergi antara beban kerja yang dikelola dengan baik, insentif yang memotivasi, dan gaya kepemimpinan yang mendukung dapat bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang optimal. Interaksi antar variabel memperkuat pengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan pentingnya kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi yang mempertimbangkan semua aspek. Organisasi perlu merancang strategi yang memadukan elemen-elemen ini untuk memaksimalkan potensi kinerja tenaga kependidikan.

Menurut Ekobelawati (2023) keseimbangan antara beban kerja, insentif yang memadai, dan kepemimpinan yang efektif juga cenderung meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi, pada gilirannya, berkontribusi pada retensi pegawai, komitmen organisasi, dan kinerja jangka panjang yang lebih baik. Temuan penelitian menekankan perlunya pelatihan dan pengembangan yang ditargetkan tidak hanya untuk tenaga kependidikan tetapi juga untuk pemimpin. Pemimpin harus dilengkapi dengan keterampilan untuk mengelola beban kerja tim, merancang insentif yang efektif, dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang responsif dan mendukung (Sayitno, 2023).

Menurut Erni (2022) kinerja tenaga kependidikan yang tinggi tidak hanya berdampak positif pada secara pribadi dan pada lingkungan kerja tetapi juga pada hasil pendidikan secara keseluruhan. Kinerja tenaga kependidikan yang lebih baik dapat menyebabkan pengalaman belajar yang lebih kaya dan lebih memuaskan bagi mahasiswa, yang merupakan tujuan utama setiap institusi pendidikan.

Temuan penelitian membuka jalan untuk penelitian lebih lanjut tentang bagaimana faktor-faktor spesifik dalam beban kerja, insentif, dan gaya kepemimpinan dapat dioptimalkan untuk hasil maksimal. Penelitian masa depan dapat mengeksplorasi kombinasi spesifik dari faktor-faktor yang paling efektif dalam berbagai konteks pendidikan dan budaya organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan tinggi, di mana interaksi antara beban kerja, insentif, dan gaya kepemimpinan secara simultan dikelola untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

### **Beban Kerja Merupakan Variabel yang Dominan Berpengaruh Terhadap Tenaga Kependidikan**

Hipotesis kelima awalnya mengusulkan bahwa gaya kepemimpinan akan menjadi variabel dominan yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan. Namun, hasil analisis data menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang lebih signifikan, sehingga hipotesis ditolak. Penelitian menemukan pentingnya mengevaluasi kembali asumsi-asumsi yang kita buat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam konteks pendidikan tinggi.

Dengan koefisien Beta beban kerja menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja. Menandakan bahwa volume, jenis, dan waktu penetapan pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kependidikan memainkan peran kunci dalam menentukan kinerja. Menunjukkan manajemen beban kerja adalah aspek kritis dalam strategi peningkatan kinerja.

Meskipun insentif memiliki pengaruh positif, perannya tidak sekuat beban kerja dalam menentukan kinerja. Mengindikasikan bahwa meskipun insentif merupakan faktor penting, tidak cukup sendirian untuk mengoptimalkan kinerja tanpa mempertimbangkan beban kerja yang efektif. Gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja namun tidak sekuat beban kerja atau insentif. Menunjukkan bahwa sementara kepemimpinan yang efektif penting, faktor-faktor lain seperti beban kerja dan insentif memiliki peran yang lebih menentukan dalam mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan.

Temuan penelitian diharapkan menjadi rujukan pemimpin di Fakultas Hukum

Universitas Hasanuddin untuk mengevaluasi kembali pendekatan kebijakan fakultas dalam mengelola tenaga kependidikan. Meskipun gaya kepemimpinan penting, fokus harus juga diberikan pada pengelolaan beban kerja yang optimal untuk memaksimalkan kinerja (Wijaya et al., 2018). Hasil ini memiliki implikasi yang signifikan untuk manajemen Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin. Strategi manajemen harus disesuaikan untuk lebih menekankan pada penyesuaian beban kerja, bersama dengan pemberian insentif yang sesuai dan pengembangan gaya kepemimpinan yang mendukung.

Penelitian ini menekankan pentingnya menciptakan keseimbangan yang tepat antara beban kerja, insentif, dan gaya kepemimpinan. Temuan ini juga menunjukkan perlunya strategi pengembangan profesional yang berfokus tidak hanya pada peningkatan keterampilan individu tetapi juga pada manajemen beban kerja yang efektif. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muammarulloh (2023), Akhmad (2022), Mahawati (2021) bahwa pengembangan profesional yang menyeluruh dapat membantu tenaga kependidikan menangani beban kerja dengan lebih efektif, sehingga meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini memperlihatkan perlunya keterlibatan aktif dari semua stakeholder di Fakultas Hukum untuk pengelolaan beban kerja. Diskusi dan kolaborasi antara manajemen, staf akademik, dan tenaga kependidikan diperlukan untuk mengidentifikasi dan mengimplementasikan solusi yang efektif. Temuan ini membuka jalan untuk penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana beban kerja dapat dikelola dengan lebih efektif untuk meningkatkan kinerja.

Hasil temuan penelitian menyoroti pentingnya memahami dan mengelola beban kerja dengan efektif sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Sehingga memerlukan pendekatan holistik yang juga mempertimbangkan insentif dan gaya kepemimpinan tetapi mengakui peran dominan

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini membuktikan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini bermakna jika pegawai dapat menyelesaikan beban kerja sesuai dengan yang dibebankan maka hal ini akan semakin menunjang pada pencapaian prestasi kerjanya.
2. Penelitian ini membuktikan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini bermakna semakin baik insentif yang diterima oleh para pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja para pegawai.
3. Penelitian ini membuktikan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini bermakna jika semakin baik gaya kepemimpinan yang dikembangkan pada Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin maka hal tersebut akan semakin menjadi pendorong untuk pencapaian kinerja Pegawai.
4. Penelitian ini membuktikan jika beban kerja, insentif dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai hal ini bermakna jika beban kerja yang diberikan oleh institusi diikuti dengan pemberian insentif yang semakin baik serta diterapkannya gaya kepemimpinan yang tepat maka ketiga variabel ini akan secara komprehensif meningkatkan kinerja yang dicapai oleh para pegawai.
5. Penelitian ini membuktikan jika beban kerja merupakan variabel yang dominan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan, hal ini bermakna bahwa variabel beban kerja harus diperhatikan terutama dari segi penetapan waktu sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Fakultas Hukum Unhas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, P., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja pada Pekerja Generasi Milenial. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(12), 5571–5581.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30.
- Akhmad, F. A. P., & Azzam, F. (2022). Efektivitas Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI SD di Kecamatan Tambun Selatan. *Parameter*, 7(1), 26–40.
- Argadinata, A. G. (2018). Implementasi teori motivasi pada Toyota Motor Company. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 9(2), 137–154.
- Ekobelawati, F., Marjono, M., Iswanto, I., & Ishak, I. (2023). Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Swadaya Mukti Prakarta, Ketapang. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 8(2), 102–112.
- Erni, M., FoEh, J. E. H. J., & Silalahi, E. E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (Deskripsi kajian studi literatur kinerja guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(1), 71–81.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435.
- Gemalita, L. A. N. (2019). Model Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Insentif Kerja Serta Dampak Terhadap Kinerja Pada Pt. Coppal Utama Indomelt Manufacturing (Studi Kasus Pada PT. Coppal Utama Indomelt Manufacturing). Program Studi Manajemen S1 Universitas Widyatama.
- Handoyo, E., & Putri, N. A. (2018). Capacity Building Civitas Akademika Fis Unnes. *Harmony: Jurnal Pembelajaran IPS Dan PKN*, 3(2), 157–167.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hidayat, H., & Ibrahim, I. (2023). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Mutu Sumber Daya Tenaga Pendidik. *Jambura Journal of Educational Management*, 312–325.
- Mukarrama, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(3), Article 3. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i3.3104>