

RINGKASAN

Revanggi Ayu Tantri, 2023, **Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Segoro Kidul Probolinggo (Studi Pada Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020)**, Pembimbing I : Verto Septiandika, S.Sos., M.AP, dan Pembimbing II : Nourma Ulva Kumala Devi, S.Sos., M.Sos, 88 hal + xiv.

Setiap perusahaan seharusnya memberikan beban pekerjaan berdasarkan kemampuan dan karakteristik tiap pekerja, agar pekerja dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Beban kerja ialah tanggung jawab yang ditujukan kepada individu untuk dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dengan menggunakan potensi dan keterampilan yang dimiliki oleh individu. Untuk mengatasi hal tersebut pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang baik guna mengatasi rasa jenuh yang dialami karyawan menjadi berkurang atau bertambah. Gaya kepemimpinan ialah gaya yang dimiliki oleh pemimpin untuk dapat memandu suatu golongan dan mempengaruhi golongan tersebut agar tujuan bersama dapat tercapai. Pegawai memiliki tingkat kinerja yang rendah salah satunya dapat dipengaruhi oleh kurangnya peran seorang pemimpin dalam menciptakan komunikasi yang harmonis dan kurang dalam membina pegawai. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja tenaga kerja secara kuantitas dan kualitas didapat dengan mengerjakan tugas yang diberikan dengan rasa tanggung jawab.

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan asosiatif kausal yaitu penggunaan minimal dua atau lebih variabel, dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Data yang dikumpulkan berupa angket atau kuesioner. Mengambil sampel dari seluruh karyawan CV. Segoro Kidul Probolinggo sebanyak 100 orang karyawan.

Dari analisis yang didapat besar pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan bernilai 0,177, dan *p-value* bernilai 0,004 > 0,05, sehingga Ha1 diterima. Sedangkan besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan bernilai 0,445 dan *p-value* bernilai 0,000 < 0,05, sehingga Ha2 diterima.

Kata Kunci: Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

SUMMARY

Revanggi Ayu Tantri, 2023, The Influence of Workload and Leadership Style on Employee Performance at CV. Segoro Kidul Probolinggo (Study on the Job Creation Law No. 11 of 2020), Advisor I : Verto Septiandika, S.Sos., M.AP, and Advisor II : Nourma Ulva Kumala Devi S.Sos., M.Sos, 88 pages + xiv.

Every company should provide a workload based on the abilities and characteristics of each worker so that workers can work with high motivation and complete work effectively. The workload is the responsibility assigned to the individual to be completed by a predetermined time by using the potential and skills possessed by the individual. To overcome this, leaders need to apply a good leadership style to overcome the feeling of boredom experienced by employees to decrease or increase. Leadership style is a style possessed by a leader to be able to guide a group and influence the group so that common goals can be achieved. Employees have a low level of performance, one of which can be influenced by the lack of a leader's role in creating harmonious communication and the lack of coaching employees. Performance can be interpreted as the result of the work of the workforce in quantity and quality obtained by carrying out the assigned tasks with a sense of responsibility.

The method applied in this study is quantitative with causal associative, namely the use of at least two or more variables, using the SmartPLS software. The data collected is in the form of a questionnaire or questionnaire. Taking samples from all employees of CV. Segoro Kidul Probolinggo has as many as 100 employees.

From the analysis, it was found that the influence of workload on employee performance was 0.177, and the p-value was $0.004 > 0.05$, so H_{a1} was accepted. Meanwhile, the influence of Leadership Style on Employee Performance is 0.445 and the p-value is $0.000 < 0.05$, so H_{a2} is accepted.

Keyword: *Workload, Leadership Style, Employee Performance*