

Pengaruh Gaya kepemimpinan Resilien, Koordinasi Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar

Andi Afridanto Fadjar¹, Baharuddin Semmaila² Muhsin Wahid³

¹Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

e-mail: afridanto.fadjar@gmail.com, baharuddin.semmaila@umi.ac.id,
muhsin.wahid@umi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan: 1). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan resilien terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar.2). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Koordinasi organisasi terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar. 3). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier Berganda. Data yang digunakan adalah data primer dengan sampel sebanyak 60 pegawai DPM-PTSP Kota Makassar. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti menyimpulkan bahwa 1). Gaya kepemimpinan resilien berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar.2). Koordinasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar. 3). Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan Resilien, Koordinasi Organisasi, Beban Kerja, Kinerja Pegawai.*

Abstract

This research was conducted with the objectives: 1). To find out and analyze the influence of the resilient leadership style on employee performance at the Makassar City

Investment and One Stop Integrated Service (DPM-PTSP) Service.2). To determine and analyze the influence of organizational coordination on employee performance at the Makassar City Investment and One-Stop Integrated Services Service (DPM-PTSP). 3). To find out and analyze the effect of workload on employee performance at the Makassar City Investment and One Stop Integrated Services Service (DPM-PTSP). This research uses Multiple Linear Regression analysis. The data used is primary data with a sample of 60 Makassar City DPM-PTSP employees. Based on the results of the research conducted, researchers concluded that 1). The resilient leadership style has a positive and significant effect on employee performance at the Makassar City Investment and One-Stop Integrated Service (DPM-PTSP) Department. 2). Organizational coordination has a positive and significant effect on employee performance at the Makassar City Investment and One-Stop Integrated Services Service (DPM-PTSP). 3). Workload has a positive and significant effect on employee performance at the Makassar City Investment and One-Stop Integrated Services (DPM-PTSP) Service

Keywords: *Resilient Leadership Style, Organizational Coordination, Work Load, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki cara dan metode tersendiri untuk menunjukkan kinerjanya. Pegawai sebagai sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumberdaya terutama pegawai yang ada dengan optimal dan profesional. Permasalahan Kinerja dalam manajemen SDM tidak ada matinya, sehingga patut mendapat perhatian organisasi. Atau dalam Expectation Theory, menyebutkan bahwa seseorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia menyakini upaya itu akan menghantarkan kepada suatu penilaian kinerja yang baik, (Atika, A., Modding, B., Sammaila, B., & Hafied, H. 2019). Aparatur Sipil Negara memainkan peran sebagai pelayan masyarakat, oleh karena itu dibutuhkan aparatur yang mempunyai kinerja yang baik yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan pada Negara, memiliki kecerdasan emosional yang baik, memiliki kompetensi yang memadai, disiplin, profesional dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat. Apabila pegawai memiliki kinerja yang baik, maka pekerjaan yang diberikan kepada mereka akan lebih cepat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan hasilnya akan sesuai dengan harapan organisasi. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Makassar merupakan sebuah instansi yang memberikan jasa pelayanan publik di sektor perizinan. DPM-PTSP memiliki wewenang menyelenggarakan pelayanan publik di bidang pelayanan perizinan dan non perizinan. Penelitian ini difokuskan pada seluruh pegawai yang secara keseluruhan berinteraksi secara langsung dengan masyarakat untuk melayani pendaftaran perizinan, pengaduan, pengambilan slip pembayaran dan pengambilan izin yang telah diterbitkan. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan

Terpadu Satu Pintu (Dinas Penanaman Modal dan PTSP) Kota Makassar dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Makassar No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah Kota Makassar (Lembar Daerah Kota Makassar Tahun 2016 No. 8) dan Surat Keputusan Walikota Makassar No. 395/505/KEP/II/2017 tentang Percepatan Pelaksanaan Pelayanan Perizinan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar. Sebagai lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab kepada Walikota Makassar, maka Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Makassar memiliki tugas membantu Walikota dalam penyelenggaraan pemerintahan di daerah dalam bidang perizinan terpadu dan penanaman modal. Sebagaimana tertuang pada Peraturan Daerah Kota Makassar No. 6 Tahun 2014, tugas dan fungsi Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Makassar antara lain merumuskan kebijakan teknis pelayanan terpadu di bidang perizinan, non perizinan dan penanaman modal, baik untuk masyarakat maupun aparatur/pegawai yang berbasis pada potensi daerah, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Walikota Makassar Nomor 92 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar. Hal yang menarik dari penelitian ini adalah permasalahan kinerja yang buruk. Layanan perizinan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar mendapatkan penilaian buruk di Indonesia dari Kementerian Investasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) tahun 2021. Makassar mendapat penilaian kurang baik dari urutan nomor 71 dengan nilai 58.796 dari 93 kota di Indonesia, sementara yang berada di urutan nomor satu adalah kota Semarang, Bekasi dan Bandung. DPMPTSP Kota Makassar saat ini jauh dari melakukan pelayanan satu pintu karena pada faktanya pengurusan izin di Makassar melewati banyak pintu. Menurut Walikota Makassar tahun 2021 hal ini juga dapat menyebabkan kondisi pelayanan izin Makassar yang tidak lagi satu pintu di DPM-PTSP akan berpeluang menjadi lahan korupsi. SK perwalinya juga bukan satu pintu ke PTSP tetapi melalui banyak pintu.

Berdasarkan evaluasi pengaduan dengan beberapa masyarakat yang mengurus pelayanan khususnya pelayanan pengurusan izin usaha perdagangan dan izin mendirikan bangunan di DPM-PTSP Kota Makassar masih terdapat beberapa masyarakat yang mengeluhkan mengenai waktu layanan (standar waktu) yang diberikan dan profesionalisme layanan bahwa proses perizinan yang dilakukan memakan waktu yang cukup lama yang terbilang berbelit-belit dan pelayanan yang diberikan kurang maksimal. Jika dilihat dari masalah yang terjadi hal ini sangat erat kaitannya dengan akuntabilitas prosedur pelayanan yang tentunya mengarahkan petugas birokrasi pelayanan perizinan untuk bertanggungjawab sesuai wewenangnya. Fenomena pintu pelayanan, yang dikeluhkan oleh pengguna layanan, menurut peneliti, sangat berkorelasi dengan kinerja pegawai dan memungkinkan terkait dengan masalah kepemimpinan dalam organisasi, kordinasi organisasi, dan faktor beban kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dalam setting yang tepat, dan gap yang fenomenal, karena berkaitan dengan adanya perubahan organisasi dan masalah kinerja yang dihadapi saat ini, sehingga sangat menarik peneliti untuk mengkajinya secara aktual. Dalam konteks penelitian ini, ketiga variabel ini memiliki derajat keeratan yang sangat kuat, sehingga

memungkinkan adanya perbedaan-perbedaan dengan penelitian pada umumnya pada variabel yang disebutkan sebelumnya, sehingga membedakannya dengan penelitian yang lainnya.

Variabel kepemimpinan telah banyak dilakukan penelitian, sehingga penelitian ini menggunakan kepemimpinan resilien, sebagai perbedaan diantara penelitian-penelitian sebelumnya. Kepemimpinan resilien adalah suatu tipe atau gaya kepemimpinan yang mengkombinasikan gaya Transformasional dan gaya transaksional, Kwasi, (2015), dengan sebutan "The Transfor-sactional Leadership. Ovans (2015). Dan dalam beberapa penelitian internasional seperti Baah (2015), yang meneliti di Ghana, Sidhart Singh, at.al (2020), di India, maupun Geoff Plimmer at.al. (2021), yang memiliki kesamaan pandangan mengenai kepemimpinan resilien. Begitu pula dengan Emmons (2013), mengemukakan dalam penelitiannya bahwa antara Kinerja, Resiliensi, dan keberlanjutan organisasi adalah tiga hal yang paling banyak tantangan kritis yang dihadapi oleh para pemimpinnya. Hal ini terkait dengan konsep kepemimpinan dalam literatur yang cukup banyak untuk didefinisikan karena sifatnya yang dinamis. Menurut N. Amirullah, A. Rahman M, B. Semmaila, R. Alam (2018) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memutuskan apa yang harus dilakukan dan kemudian membuat orang lain ingin melakukannya. Definisi diatas, memproyeksikan tiga masalah dasar tentang kepemimpinan. Kepemimpinan adalah tentang inisiasi, kepemimpinan melibatkan orang (pengikut) dan kepemimpinan melibatkan penyediaan arahan untuk sumber daya, perilaku dan energi menuju pencapaian tujuan, Eliot (2020). Dalam penelitian Rezaei at.al, (2021), di Afganistan, juga menambahkan bahwa kepemimpinan resilien juga membutuhkan pengetahuan manajemen dari pimpinan, memiliki visi masa depan dan memahami bagaimana kinerja dapat dimaksimalkan.

Selain kepemimpinan resilien, maka variabel berikutnya adalah kordinasi organisasi antar orgnaisasi perangkat daerah (OPD), juga menjadi sebuah masalah. Alasan penggunaan variabel ini adalah terkait dengan integrasi fungsi pelayanan menjadi satu pintu saja. Koordinasi adalah sutu usaha yang singkron, teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat dalam mengarahkan melaksanakan untuk menghasilkan suatu tindak yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan (Nurrochmawardi, Arief dkk (2018). Menurut Lovihan dkk (2018), koordinasi adalah bagian penting di antara anggota-anggota atau unit-unit organisasi yang pekerjaannya saling bergantung. Semakin banyak pekerjaan individu-individu atau unit-unit yang berlainan tetapi erat hubungannya, semakin besar pula kemungkinan terjadinya masalah-masalah koordinasi. Koordinasi sangat berperan penting dalam menciptakan kelancaran dalam segala aspek yang berjalan dalam suatu organisasi/perusahaan, sehingga koordinasi yang ada sangat mempengaruhi setiap anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya koorinasi yang baik maka kinerja pegawai dan organisasi juga akan menjadi baik. Penelitian Jackson, (2021), menyatakan bahwa bahwa struktur organisasi sebagian memoderasi hubungan antara Cross-functional integration (CFI) dan kinerja. Ada efek interaksi yang kuat pada hubungan antara koordinasi dan kinerja, dan komunikasi dan kinerja. Osifo, (2013). Menjelaskan dalam penelitiannya, Koordinasi sebagai hal yang esensial untuk mencapai

kinerja organisasi. Osifo, (2013). Menjelaskan dalam penelitiannya, Koordinasi sebagai hal yang esensial untuk mencapai kinerja organisasi. Sebagaimana hasil penelitian Alaloul et al., (2016) yang menyebutkan bahwa koordinasi dapat meningkatkan kinerja proyek. Demikian juga (Han et al., 2017); Nawata et al., (2020) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa koordinasi merupakan hal penting dalam mengukur kerja tim atau memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian (Fitriana, 2013) yang menunjukkan bahwa koordinasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain koordinasi, maka faktor beban kerja juga sangat berperan dalam kaitannya dengan kinerja. Beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja (Setiabudi & Nurjanah, 2022). Menurut Munandar, beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Nataria, et al., 2019). Penelitian Tarigan, dan Meliala, (2023), maupun Tasbih, dkk (2023), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sitompul, dan Simamora, (2021), dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan fenomena penelitian dan perkembangan disekitar organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM PTSP) Kota Makassar, membuka ruang bagi peneliti untuk melakukan penelitian dengan mengambil topik Pengaruh gaya kepemimpinan resilien, Koordinasi organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan resilien, Koordinasi organisasi, dan beban kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPM-PTSP Kota Makassar.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka-angka dan dapat dihitung, antara lain data jumlah pegawai, serta data lainnya yang menunjang pembahasan.
- 2) Data Kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk angka-angka, melainkan hanya berupa informasi baik berupa lisan maupun tulisan sebagai pendukung dalam penulisan.

Sedangkan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini, bersumber dari :

Data Primer dan Data Sekunder

Data primer adalah data yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada objek penelitian serta dengan melakukan penyebaran kuisener, kepada pegawai DPM-PTSP Kota Makassar. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari luar organisasi yang diteliti. Data ini diperoleh dari literature, dokumen-dokumen penting

yang berhubungan langsung dengan penelitian ini atau hasil-hasil penelitian lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.
- b. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara terstruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai yang bekerja di kantor DPM-PTSP Kota Makassar, sebanyak 60 orang, Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan pendekatan sensus atau sampel jenuh, dengan jumlah sampel 60 pegawai. Sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (sampel Jenuh).

Metode Analisis Data

Setelah data dikumpulkan dan diolah, proses selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis atau jawaban sementara dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut :

- a. Analisis Deskriptif, yaitu suatu analisis yang dilakukan untuk memberi gambaran mengenai jawaban responden atas pengaruh Gaya kepemimpinan resilien, koordinasi antar organisasi, dan beban Kerja terhadap kinerja Pegawai.
- b. Analisis kuantitatif, Untuk menguji hasil olah data mengenai responden atas pengaruh Gaya kepemimpinan resilien, koordinasi antar organisasi, dan beban Kerja terhadap kinerja Pegawai DPM-PTSP Kota Makassar.
- c. Analisis Regresi Linier Berganda, yaitu suatu analisis untuk melihat sejauh mana variabel independen yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di PTSP Kota Makassar, dengan rumus yang dikemukakan oleh Kuncoro (2011 : 110)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 13. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,014 | ,409 | | ,033 | ,974 |
| | Gaya Kepemimpinan Resilien | ,475 | ,089 | ,477 | 5,357 | ,000 |
| | Koordinasi Organisasi | ,260 | ,100 | ,258 | 2,600 | ,012 |
| | Beban Kerja | ,293 | ,108 | ,265 | 2,711 | ,009 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |

Sumber data: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 13 diatas diketahui bahwa nilai konstanta yaitu $b_0 = 0,14$, Koefisien variabel Gaya Kepemimpinan Resilien (X_1) sebesar 0,475, variabel Koordinasi Organisasi (X_2) sebesar 0,260, dan Beban Kerja (X_3) sebesar 0,293 sehingga persamaan regresi dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = 0,014 + 0,475 X_1 + 0,260 X_2 + 0,293 X_3$$

- Nilai konstanta yaitu $b_0 = 0,014$, mempunyai arti bahwa, apabila variabel Gaya Kepemimpinan Resilien (X_1) variabel Koordinasi Organisasi (X_2) dan beban Kerja (X_3) tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Pegawai sebesar 0,014 atau 14,0%.
- □ Koefisien variabel Gaya Kepemimpinan Resilien (X_1) sebesar 0,475, hal ini berarti bahwa apabila Gaya Kepemimpinan Resilien semakin baik ditingkatkan sebesar 1 unit atau satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Pada organisasi DPM-PTSP sebesar 47,5 dengan asumsi bahwa variabel X_2 dan X_3 bernilai konstan.
- Koefisien variabel Koordinasi Organisasi (X_2) sebesar 0,260, hal ini berarti bahwa apabila Koordinasi Organisasi semakin baik ditingkatkan 1 unit atau satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 26,0 dengan asumsi variabel X_1 dan X_3 bernilai konstan.
- Koefisien variabel Beban Kerja (X_3) sebesar 0,293, hal ini berarti bahwa apabila Beban Kerja meningkat 1 unit atau satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,293 dengan variabel asumsi variabel X_1 dan X_2 bernilai konstan.
- Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,820, hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel independent X_1 , X_2 , dan X_3 dengan Variabel Dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0,820. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 82,0%.
- Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,672, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap Kinerja Pegawai Pada DPM-PTSP adalah sebesar 0,672 atau (67,2) dan sisanya sebesar 0,328 atau 32,8 % dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana variabel independent (bebas) yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan resilien, (X_1) Koordinasi Organisasi (X_2) dan Beban Kerja (X_3) secara simultan (bersama sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada DPM-PTSP.

Tabel 14. Uji Simultan

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 16,612 | 3 | 5,537 | 38,186 | ,000 ^b |
| | Residual | 8,121 | 56 | ,145 | | |

| | | | | | |
|--|--------|----|--|--|--|
| Total | 24,733 | 59 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | |

Pada tampilan out put SPSS diatas diperoleh nilai F-hitung = 38.186 > Ftabel = 3,16 (df 1 = 3, df2 = 56) serta memiliki tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang telah digunakan ini dapat meningkatkan Kinerja Pegawai DPM-PTSP Kota Makassar.

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen Gaya Kepemimpinan Resilien (X1) Koordinasi Organisasi (X2) dan Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai, maka berikut ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Variabel Gaya Kepemimpinan Resilien X1

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Resilien terhadap Kinerja Pegawai DPM-PTSP, diperoleh nilai t hitung = 5.357 > t tabel = 1.672 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Gaya Kepemimpinan resilien berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan resilien berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai DPM-PTSP terbukti (H1 diterima).

2) Variabel Koordinasi Organisasi X2

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Koordinasi Organisasi organisasi terhadap Kinerja Pegawai DPM-PTSP, diperoleh nilai t hitung = 2.600 > t-tabel = 1.672 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Koordinasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Koordinasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai DPM-PTSP Kota Makassar terbukti (H2 diterima).

3) Variabel Beban Kerja X3

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai t hitung = 2.711 > t- tabel = 1.672 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai DPM-PTSP. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai DPM-PTSP terbukti (H3 diterima).

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Resilien Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan resilien berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada DPM-PTSP Kota Makassar. Gaya kepemimpinan resilien dalam penelitian ini menggunakan indikator yang diadopsi dari beberapa penelitian yaitu Baah (2015), dan penelitian Suryaningtyas

(2020), Resilient leadership tersebut memiliki 5 indikator, yaitu strategic thinking (berpikir strategik), emotional intelligence (kemampuan berpikir secara emosional), adaptation / change oriented (kemampuan beradaptasi/ berorientasi pada perubahan), learning / assimilation (pembelajaran), dan collective leadership (kepemimpinan kolektif). Indikator ini kemudian diadaptasi peneliti menjadi berpikir strategik, kemampuan emosional, Adaptasi, dan Kolaborasi. Berdasarkan tanggapan responden, pada indikator pertama yaitu berpikir strategik. indikator ini diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang baik terkait dengan pernyataan, bahwa seiring dengan perkembangan manajemen sumberdaya manusia, maka setiap Organisasi menghadapi dan menjalani yang namanya perubahan. Baik perubahan struktur maupun mindset dalam model bisnis, sehingga membutuhkan adanya unifikasi organisasi publik, melalui model integrasi layanan yang semakin luas, dan hal ini tentunya membutuhkan pemimpin yang visioner, dan kemampuan strategis. Hasil tanggapan responden ini sesuai dengan penelitian Morris D. John dkk (2011), bahwa Pemikiran strategis, sebagai fenomena organisasi, yang berfokus pada penentuan tujuan, prioritas, strategi dan taktik. Sebagai fenomena individu. Tanggapan responden ini juga sejalan dengan penelitian Zulkarnaen, dan Setyaningrum (2023), yang menyatakan bahwa pemimpin dengan pemikiran yang strategis memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perencanaan strategis dari sebuah organisasi. Kemampuan pemimpin untuk mengimplementasikan tindakan strategis tergantung pada faktor historis organisasi atau budaya organisasi yang dipengaruhi oleh perubahan lingkungan eksternal, penguatan strategi dan peningkatan koherensi antara strategi, struktur organisasi, budaya dan sumber daya manusia (Anugrah & Suhaeni, 2018), seorang pemimpin strategis harus bertujuan untuk keuntungan organisasi dan kelangsungan hidup organisasi (Sasongko et al., 2022), dan tanggung jawab pemimpin adalah untuk menginspirasi dan mendorong pemikiran yang kreatif (Kwon & Daeyeon, 2016). Keberhasilan dari kepemimpinan strategis dapat di ukur dengan adanya antisipatif, pikiran yang terbuka, banyak akal, membuat keputusan dengan cepat, memiliki keterampilan diplomasi, tidak takut gagal. Indikator kedua Kemampuan emosional. Berdasarkan hasil tanggapan responden diketahui bahwa kemampuan emosional memiliki persentasi yang baik terhadap kepemimpinan resilien. Kemampuan emosional seorang pemimpin berhubungan dengan kemampuan mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan atau kemampuan sosial.

Kemampuan emosional seorang pemimpin bersandar pada teori kecerdasan emosional Goleman yang dalam penelitian ini dimaksudkan agar sang pemimpin harus mampu mengendalikan diri dan emosi dengan baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan memiliki skill ini, pemimpin dapat menempatkan diri dalam situasi-situasi tertentu, hal ini disebut dengan Self-awareness. Selain Self-awareness Pemimpin juga memiliki Self-management yaitu berupa kecerdasan dalam mengendalikan diri, mengelola emosi, kemampuan beradaptasi, berorientasi pada prestasi, serta membangun kepercayaan diri dan optimisme. Kemudian sosial awarnes yang berhubungan dengan bagaimana memahami bawahan atau pegawai lainnya, serta

sosial management yaitu kemampuan mempengaruhi bawahan atau staf. Indikator ketiga Kemampuan Adaptasi. Indikator ini memiliki responsifitas yang baik dari para pegawai yang menjadi responden. Indikator ini berkaitan dengan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan yang semakin dinamik, dan kemampuan membangun sistem kerja. Hasil tanggapan responden ini sesuai dengan penelitian Halawa, dkk (2022), bahwa adaptasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja. Aaptasi merupakan sistem menyesuaikan diri dengan lingkungan dan kebutuhannya, terutama terhadap perubahan dari luar. Seperti yang kita tahu bahwa dunia kerja adalah salah satu bidang yang cukup tidak menentu, akan ada banyak penyesuaian, pengaturan kembali secara terus menerus. Menurut Soekanto (2017) adaptasi adalah proses penyesuaian dari individu, kelompok, maupun unit sosial terhadap norma-norma, proses perubahan, ataupun kondisi yang diciptakan. Karyawan yang bisa beradaptasi dengan baik akan terlihat dengan pemberian respon yang dimilikinya. Menurut Yogaswara (2015:8) kemampuan adaptasi (adaptabilitas) yaitu, (1) kemampuan untuk menciptakan perubahan, (2) kemampuan untuk memfokuskan pada pelanggan dan (3) kemampuan organisasi untuk belajar. Berdasarkan kedua teori di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa adaptasi merupakan suatu sistem penyesuaian diri yang harus dimiliki seseorang terhadap lingkungan kerja maupun terhadap pegawai lainnya sehingga mampu merespon perubahan sistem kerja baru dengan cepat dan penuh tanggung jawab terhadap pekerjaan. Karakteristik mudah beradaptasi dan kelincahan (agility) sangat dibutuhkan untuk mendorong setiap karyawan dalam berpikir kreatif dan inovatif. Perusahaan yang memiliki banyak karyawan dengan sikap mudah beradaptasi ini juga akan mengasah kemampuan mereka untuk menjadi pemimpin yang hebat di masa depan. Hasil tanggapan pada indikator ini sejalan dengan penelitian Naufal, dkk (2022), yang menyatakan bahwa Adaptasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Indikator keempat kolaborasi, yang berhubungan dengan daya jangkau dan kemampuan dalam kolaborasi dengan intrumen layanan publik. Berdasarkan hasil tanggapan responden, diketahui bahwa skala jawaban responden berada pada skala atau kriteria yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar sudah memiliki sistem kerjasama yang telah berjan. Kolaborasi tidak hanya dalam bentuk inovasi karena kolaborasi merupakan suatu konsep (mindset) dalam menyusun kesepakatan, arbitrase keahlian, akses, modal dan berbagi sumber daya yang langka. Berdasarkan pada penjelasan disetiap indikator pada variabel Kepemimpinan resilin ini maka hasil penelitian ini sudah sesuai dengan teori resiliensi yang dikemukakan oleh Kepemimpinan resilien yang dinyatakan oleh Dartey-Baah (2015) sebagai suatu konsep yang menggabungkan antara gaya kepemimpinan ransformasional dan gaya kepemimpinan transaksional. Teori kepemimpinan resilien tersebut dianggap sebagai teori kepemimpinan yang tepat dalam memenuhi kebutuhan organisasi yang melakukan resiliensi organisasi. Organisasi selalu dituntut untuk menunjukkan kinerjanya dalam berbagai kondisi. Oleh karena itu, adanya kepemimpinan resilient dapat meningkatkan kinerja organisasi, (Dartey-Baah, 2015).

Resiliensi adalah kualitas dimana seorang pemimpin mampu melihat situasi yang sulit, situasi krisis, dan bahkan kegagalan sebagai sebagai sebuah kemunduran sesaat

yang ia dapat segera bangkit darinya. Bukan hanya bangkit, ia bahkan mampu menjadikan hal-hal tadi sebagai peluang untuk bisa melesat lebih tinggi. Di saat yang sama, seorang pemimpin yang resilien juga merupakan sosok yang mampu tetap positif di tengah kesulitan yang kerap kali dipenuhi energi negatif. Ketika situasi menjadi tidak menentu dan tidak bisa diprediksi, seorang pemimpin yang resilien tetap mampu untuk mencari jalan keluar dari situasi, tanpa membiarkan dirinya terpaku atau stuck dengan kondisi yang ada. Hal ini dapat dipahami bahwa organisasi DPM-PTSP, sebagai salah satu organisasi perangkat daerah pada pemerintah Kota Makassar pada awalnya merupakan organisasi yang dianggap tidak memiliki kapabilitas meneral, dan kapabilitas menejemen yang baik sehingga diasumsikan organisasi ini akan mengalami kemunduran dalam jangka waktu yang lama, dimana hal ini tentunya sudah tidak sesuai lagi dengan perubahan dalam lingkungan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Idha Kwasi Dartey-Baah, (2015), yang menyatakan bahwa kepemimpinan resilien dapat menjadi model faktual dan empiris bagi resiliensi suatu organisasi. Rahayuningsih, (2018), pemimpin resilien hadir dalam mengatasi masalah yang sulit dan memiliki daya tahan terhadap tantangan organisasi, Suryaningtyas, D., & Wilujeng, S. (2020), dengan hasil penelitian resiliensi organisasi dapat ditingkatkan dengan kepemimpinan resilien. Penelitian Geoff Plimmer at.al. (2021), dan Julia Hillmann and Edeltraud Guenther, (2021), dengan temuan bahwa sektor pelayanan publik membutuhkan pemimpin yang resilien.

Pengaruh Koordinasi Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa Koordinasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada DPM-PTSP Kota Makassar. Koordinasi Organisasi dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dados dari penelitian Nainggolan, dan Rosita. (2021), Zulkipli Djamin, (2023), dan Isafa Gulo, Mohamad A. Rahawarin, Julia Th. Patty (2023). Adapun indikator koordinasi organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut. Indikator pertama, Pembagian kerja atau spesialisasi. Indikator ini memiliki tanggapan responden dengan kriteria yang baik. Hasil tanggapan ini menunjukkan bahwa Integrasi tugas dan pembagian kerja, telah dipahami dengan baik oleh semua unsur pimpinan di PTSP, melalui pedoman dan prosedur kerja. Hasil tanggapan ini sesuai dengan penelitian Serlin Serang, Andi Ritamariani, Jeni Kamase, Achmad Gani, (2023), bahwa prosedur kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Demikian juga dengan penelitian Situmorang, Lanny dkk (2023), yang menemukan bahwa pembagian kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Ernawati, Johansyah, Hendra, (2023), juga nebenukan hasil yang sama bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja. Indikator kedua, keterbukaan. Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa indikator ini memiliki nilai kriteria yang baik terhadap koordinasi organisasi. Hal ini berarti bahwa Pemimpin resilien bersikap terbuka dan menerima masukan dan pendapat bawahan, dan koordinasi ditingkat organisasi berjalan dengan baik, dan saling mendukung. Hasil tanggapan responden ini sesuai dengan penelitian Hidajat Hendarsjah, (2023), dan Nara Ria Haq, Asri Laksmi Riani, (2023). yang menyatakan bahwa keterbukaan berdampak pada kinerja. Penelitian Ulfa

Maslakhatul Khasanah, Amin Sadiqin, (2021), dan Milad T Jannesari dkk, (2021), juga menemukan bahwa keterbukaan berpengaruh terhadap kinerja.

Indikator Hubungan Staf. Berdasarkan jawaban responden diketahui bahwa rata-rata jawaban dengan kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa Pemimpin harus mampu menjaga hubungan dengan semua unsur dalam menunjang tugas dan target kinerja, dan Pemimpin Resilien harus menjaga harmonisasi fungsi masing-masing organisasi yang berkaitan dengan layanan publik. Hasil jawaban responden ini sesuai dengan penelitian dari Kevin Roberto Parinussa, Hendri Dunan, (2022), dengan hasil bahwa hubungan staf berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hubungan antar staf merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karena berkaitan dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan dan kerja sama dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga karyawan akan merasa nyaman dan fokus dalam melaksanakan tugas dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Beberapa rekan kerja yang acuh dan kurang peduli terhadap rekan kerjanya serta masih ada pimpinan yang kurang peduli dan mengenali bawahannya sehingga hubungan di perusahaan tersebut kurang harmonis yang mengakibatkan karyawan kurang maksimal dalam pekerjaannya dan berdampak terhadap kinerja. Hubungan kerja antara pegawai bisa menimbulkan dampak positif juga negatif, dampak positif konflik harus didukung oleh manajemen untuk mengelola konflik dalam organisasi. Hal ini akan memberikan manfaat positif bagi perusahaan dengan menambah jumlah karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Hubungan kerja tersebut harus segera diselesaikan agar konflik tersebut tidak berdampak negatif dan tetap menjadi prioritas utama. Masalah kepemimpinan manajerial erat kaitannya dengan semua tingkah laku dan sikap yang ada dalam suatu organisasi. Memang tidak ada aturan-aturan khusus dalam manajemen tentang cara memperbaiki moral para karyawan, karena pimpinan manajerial itu sendiri sesungguhnya adalah suatu seni yang berdasarkan pada sikap mental terhadap hubungan antara manusia. Indikator Perbedaan Sikap antar OPD. Indikator ini berkaitan dengan bagaimana memahami perbedaan teknis pekerjaan pada masing-masing organisasi perangkat daerah. Berdasarkan tanggapan responden diketahui bahwa kriteria jawaban dengan nilai sangat baik. Hal ini berarti bahwa Pegawai menerima dan memahami adanya perbedaan dalam setiap teknis pekerjaan, dari masing-masing OPD.

Tanggapan responden pada indikator ini ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Fadiyah, (2022), bahwa Sikap merupakan konsepsi yang bersifat abstrak tentang pemahaman perilaku manusia. Seseorang akan lebih mudah memahami perilaku orang lain apabila terlebih dahulu mengetahui sikap atau latar belakang terbentuknya sikap pada orang tersebut. Sikap kerja adalah koleksi perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana berperilaku yang orang saat ini memegang tentang pekerjaan dan organisasi mereka. Hasil tanggapan ini juga sejalan dengan dengan teori Terry (2012:55) bahwa koordinasi adalah suatu usaha yg sinkron atau teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-

kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen-departemen atau bidang-bidang fungsional) pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Tanpa adanya koordinasi setiap pekerjaan dari individu karyawan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai untuk meningkatkan kinerja. Koordinasi merupakan suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. (Lumintang, dkk, 2022).

Dalam ilmu manajemen, berbagai perbedaan tersebut harus diintegrasikan dengan koordinasi yang baik agar bisa mencapai tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan oleh organisasi secara bersama-sama. Menurut fadiyah, (2022) menemukan bahwa koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Marsinta Uli Nainggolan, Johannes, Sry Rosita, (2021). bahwa koordinasi secara parsial dapat mempengaruhi kepuasan maupun kinerja pegawai. Penelitian Lumintang, V.P.K.&, R. N. Taroreh (2022), juga menemukan pengaruh yang sama yaitu positif dan signifikan dengan kinerja. Penelitian lainnya dengan hasil positif dan signifikan adalah Abdul Hadi Hj. Nawawi, Faudzi Muhammad, Norfashiha Hashim (2023). Zulkipli Djamin, Farid Wadji, Andri Takasima Siantura, Tedy Setiawan Saputra, (2023). Marsinta Uli Nainggolan, Sry Rosita. (2021), Isafa Gulo, Mohamad A. Rahawarin, Julia Th. Patty (2023), M. Nurrochmawardi, dkk, (2018), Lisa J. Lovihan, Bernhard Tewal, Rita N. Taroreh, (2018),

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu saltu pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar. Beban kerja dalam penelitian ini menggunakan beberapa indikator yaitu Kondisi pekerjaan, target yang harus dicapai, dan penggunaan waktu. Masing-masing indikator dijelaskan sebagai berikut. Pertama Kondisi Pekerjaan. Berdasarkan tanggapan responden, diketahui bahwa tanggapan responden dengan kriteria baik dalam merespon pernyataan bahwa Dengan adanya penyatuan pelayanan perizinan terpadu dan hanya satu pintu saja, maka kondisi pekerjaan akan semakin sulit mencapai kepuasan masyarakat, dan Dalam mewujudkan sistim pelayanan yang terpadu dan terintegrasi, maka pegawai DM-PTSP memiliki beban kerja yang sangat besar, dan saling bergantung. Hal ini karena sebagai organisasi yang melakukan layanan publik sebanyak 229 jenis perizinan yang tadinya dikelola oleh OPD berdasarkan fungsinya, kini telah diserahkan pengelolaannya kepada DPM-PTSP, sehingga hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi para pegawai untuk mampu menyesuaikan diri dengan beragamnya tugas yang tadinya bukan merupakan tugas dan wewenang mereka.

Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa pegawai DPM-PTSP, menyadari bahwa organisasi dengan berbagai ragam produk layanan publik pasti memiliki beban kerja yang tinggi. Hasil tanggapan responden ini sejalan dengan penelitian Hartanto et al., (2018), bahwa kondisi pekerjaan berhubungan erat dengan lingkungan fisik seperti

halnya kondisi ruangan, cahaya, suara, udara dan sebagainya. Indikator kondisi kerja juga meliputi ruang kerja, kerjasama pegawai, beban kerja, keamanan kerja, fasilitas kerja dan sebagainya. Kondisi kerja haruslah diperhatikan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat bekerja dengan baik. Tanggapan responden pada indikator ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jupin Parlin H, Devi Yasmin, Fita Kurniasari, (2019), bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian lain yang sesuai dengan tanggapan responden adalah penelitian dari Rudi Alfian Aswar, (2020). Yang menyatakan bahwa kondisi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo.

Indikator kedua, target yang harus dicapai. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada indikator ini diketahui dengan kriteria baik. Hal ini berarti bahwa pegawai DPM-PTSP Kota Makassar, memahami bahwa selain sebagai bagian dari pelayanan publik, maka organisasi juga memiliki target kinerja berupa target kuantitatif dalam hal ini adalah pendapatan asli daerah yang bersumber dari retribusi jasa layanan perizinan tertentu, dan investasi. Hasil tanggapan dari responden ini menunjukkan bahwa meskipun organisasi DPM-PTSP adalah instansi pemerintah yang melakukan layanan publik, akan tetapi Pemerintah juga membutuhkan sumber-sumber pendapatan asli daerah dari jasa pelayanan yang bertujuan untuk lebih meningkatkan kualitas dan mendukung keberlanjutan pelayanan publik yang lebih baik. Tanggapan ini menunjukkan bahwa setiap pegawai atau unit dalam organisasi memiliki beban kinerja berupa target pekerjaan yang harus dipenuhi. Semakin tinggi pencapaian dari target yang dihasilkan maka semakin baik kinerja yang diperoleh pegawai dan organisasi. Indikator selanjutnya adalah penggunaan waktu. Berdasarkan hasil tanggapan responden diketahui bahwa tanggapan ini memiliki kriteria yang baik. Hal ini berarti bahwa semakin dipenuhinya alokasi waktu dalam setiap pekerjaan, maka semakin baik penggunaan waktu yang dibutuhkan untuk setiap penyelesaian pekerjaan. Hasil tanggapan ini menunjukkan bahwa penggunaan waktu berkaitan dengan kualitas pekerjaan atau layanan yang diberikan kepada pengguna jasa layanan. Hal ini tentunya berkaitan dengan manajemen waktu adalah menggunakan dan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya, seoptimal mungkin melalui perencanaan kegiatan yang terorganisir dan matang. Pegawai yang mampu mengelola waktu dengan benar, dapat dikatakan ia mampu mengelola dirinya dengan baik. Memenej waktu sangat mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan dalam mengerjakan tugasnya. Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, maka dapat diketahui secara jelas bahwa indikator-indikator tersebut diatas, memberikan kontribusi yang nyata terhadap beban kerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa penelitian Mulyadi, (2019). Lisdewi Muliati Agung Budi, (2021) dan Mardiah Hasanah Nasution, (2022), yang menyatakan bahwa penggunaan waktu memberikan kontribusi terhadap beban kinerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung beberapa penelitian terdahulu seperti yang telah dilakukan oleh Yuan Stelesia Kobis, Rolland E. Fanggal, Tarsisius Timuneno (2023), Faisal Tasbih, Yunus Amar, Nurdjanah Hamid, (2023) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan

menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial. (Mahawati, et.al., 2021). Jadi beban kerja secara parsial memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Semakin tercapainya beban kerja, maka semakin baik kinerja dari pegawai yang diberikan tugas dan beban kerja tersebut.

SIMPULAN

Gaya kepemimpinan resilien berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPM-PTSP Kota Makassar. Hasil ini dapat menjawab permasalahan penelitian, dan hipotesis yang diajukan, maupun teori yang digunakan juga relevan dengan penelitian ini. Koordinasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada DPM-PTSP Kota Makassar. Hasil penelitian ini, kuga telah menjawab masalah dan hipotesis penelitian. Bahwa Koordinasi organisasi menjadi hal yang penting dan harus mendapat perhatian. Apabila Koordinasi dilakukan dengan baik, maka organisasi akan semakin dinamis dalam lingkungan yang kompleks. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada DPM-PTSP Kota Makassar. Hasil penelitian ini sudah menjawab masalah, hipotesis dan teori yang digunakan juga relevan dengan penelitian ini. beban kerja pegawai harus menjadi perhatian Pimpinan, karena jika beban kerja tidak dikerjakan dengan baik, maka akan berefek pada kinerja pegawai. Pemimpin harus memiliki kemampuan beradaptasi dengan lingkungan yang semakin dinamik. Disarankan agar Pimpinan membuka ruang konsultasi bagi pegawai, menerima perbedaan pendapat, sehingga adanya pola hubungan yang saling mendukung. Koordinasi organisasi harus mendapat perhatian dari unsur pimpinan di DPM-PTSP Kota Makassar. Disarankan agar sikap Pemimpin Resilien harus menjaga harmonisasi fungsi masing-masing organisasi yang berkaitan dengan layanan publik dibidang perizinan. Beban kerja juga harus menjadi perhatian dari Pimpinan setempat. terutama yang berkaitan dengan keluhan atas pelayanan yang begitu banyak. Disarankan dalam melaksanakan pekerjaan yang terintegrasi, maka pegawai pemimpin harus memahami semua pekerjaan dan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Mukminin, B. Semmaila, and R. Ramlawati, (2020). Effect of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance,” *Point View Res. Manag.*, vol. 1, no. 3, pp. 19–29, Jul. 2020.
- Ahmad Qhisbullah, Achmad Mohyi, Luqman Dzul Hilmi, (2023), dengan mengambil judul *The Effect of Workload and Job Satisfaction on Outsourced Employee Performance*. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*
- Alaloul, W. S., Liew, M. S., & Zawawi, N. A. W. A. (2016). Identification of coordination factors affecting building project performance. *Alexandria Engineering Journal*, 55(3), 2689–2698.

- Andi Irwan; Mahfudnurnajamuddin; Syamsu Nujum; Suriyanti Mangkona, (2020). The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*.
- Anugrah, I. W., & Suhaeni, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Strategik Terhadap Strategi Bersaing UKM Café Dan Restoran. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 78.
- Atika, A., Modding, B., Sammaila, B., & Hafied, H. (2019). The effect of commitment, leadership, and compensation on job satisfaction and performance of government apparatus in West Sulawesi Province. *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 3(1), 1–12.
- Bagus Disfantor, Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini, (2022). Pengaruh motivasi, kondisi kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan studi. Volume. 18 Issue 1 (2022) Pages 185-195 *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen*.
- Begum, M. M., & Momen, M. N. (2019). Coordination and Effective Governance. *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*, 1–6.
- De Bruin, G. P., & Taylor, N. (2006). Development of the sources of work stress inventory. *South African Journal of Psychology*, 35(4), 748–765.
- Dessy Apriyani,at.al. (2023). the influence of lean management on work effectiveness and efficiency and their impact on organizational performance with work environment as moderating variables in manufacturing companies. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)* Vol. 6. No. 1 Jan 2023 e-ISSN: 2621-606X.
- Dwi Nurul Aisyah, Prihatin Lumbanraja, Parapat Gultom, (2023). The influence of workload and adaptation ability on employee performance through satisfaction work at pt. Bank of sumut regional 1 Medan. *International Journal of Educational Review, Law and Social Sciences |IJERLAS E-ISSN: 2808-487X |*
- Fadiyah, 2022. Pengaruh Koordinasi, Komunikasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Badan Pendidikan DaN Pelatihan Keuangan (Bppk) Kementerian Keuangan Republik Indonesia. FEB-UGM.
- Faisal Tasbih, Yunus Amar, Nurdjanah Hamid, (2023). The Effect of Workload on Bank Employee Performance in Makassar City. Vol 4 No 2 (2023): *Paulus Journal of Accounting (PJA)*.
- Gabriel Saulina Batubara, Ferryal Abadi, (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SIBATIK JOURNAL | VOLUME 1 NO.11 (2022)*
- Hadrawi, H. U., Mas'ud, M., & Badaruddin, B. (2022). pengaruh budaya kerja, motivasi dan loyalitas terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada inspektorat daerah kabupaten bantaeng. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(2), 244–
- Han, S. J., Lee, Y., Beyerlein, M., Kolb, J., & Kolb, J. (2017). The role of coordination, goal commitment, and Knowledge Sharing on Perceived Team Performance.
- Hartanto, Hendriani, S., & Maulida, Y. (2018). Analisis pengaruh kondisi kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor wilayah direktorat

- jenderal kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, dan Kepulauan Riau. *Tepak Manajemen Bisnis*, X (2), 226–241.
- Hendy Tannady, (2023). Analysis of the Effect of Workload and Work Motivation on Employee Performance in Logistics Companies. *JURNAL MULTIDISIPLIN MADANI (MUDIMA) Homepage*:
- Hietajärvi, A. M., Aaltonen, K., & Haapasalo, H. (2017). Managing integration in infrastructure alliance projects: dynamics of integration mechanisms. *International Journal of Managing Projects in Business*, 10(1), 5-31.
- I Kadek Anom Suardinatha, I Gede Putu Kawiana, Putu Herny Susanti, (2023). Effect Of Workload and Position Mutations on Performance with Work Motivation as An Intervening Variable at Bintara Polri Polres West Lombok. *Sinomics Journal | Volume 2 Issue 3 (2023)*,
- Jeske, D., & Calvard, T. S. (2020). A review of the literature on cross-functional integration (2010–2020): trends and recommendations. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Jupin Parlin H, Devi Yasmin, Fita Kurniasari, (2019). Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil di Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang. *Jurnal Produktivitas* 6 (2019).
- Kevin Roberto Parinussa, Hendri Dunan, (2022). Pengaruh motivasi kerja dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan saat pandemi covid 19 (studi pada telkomsel bandar lampung). *SIBATIK JOURNAL | VOLUME 1 NO.4 (MARET 2022)*.
- Lisa J. Lovihan, Bernhard Tewal, Rita N. Taroreh, (2018). Analisis koordinasi dan pengawasan serta hubungannya dengan kinerja karyawan pt. Berkat nikita waya lansot di minahasa utara. *Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018*, Hal. 2378 – 2387.
- Lisa J. Lovihan, Bernhard Tewal, Rita N. Taroreh, (2018). Analisis koordinasi dan pengawasan serta hubungannya dengan kinerja karyawan pt. Berkat nikita waya lansot di minahasa utara. *Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018*, Hal. 2378 – 2387.
- Lisdewi Muliati Agung Budi, (2021). Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Pln Area Cikokol Divisi Konstruksi). *Dynamic Management Journal Vol. 5 No. 1*
- Liu, Yuanyuan (2018) Organizational culture, employee resilience and performance in the international banking industry. A Thesis Presented in Partial Fulfilment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy International Business and Finance. School of Business, Economics and Informatics Birkbeck - University of London.
- Loraine A. Jackson, (2021). The Effect of Cr ect of Cross-functional Integr oss-functional Integration on or ation on Organizational ganizational Performance: A Look at Collaboration, Coordination, and Communication. *FIU Electronic Theses and Dissertations*. 4818.

- Lumintang, D. F., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1705–1714.
- Lumintang, V.P.K., & R. N. Taroreh 2022. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Vol. 10 No. 1 Januari 2022*, Hal 1682-1693.
- Marsinta Uli Nainggolan, Johannes, Sry Rosita, (2021). Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening (The Effect of Coordination on Performance with Satisfaction as Intervening Variable). *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 10 No. 02, Agustus 2021* P-ISSN: 2252-8636, E-ISSN: 2685-9424.
- Melki Ayub Pariakan, Henny A. Manafe, Simon Sia Niha, Anggraeny Paridy (2023). Pengaruh Beban Kerja Pegawai, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Melki Ayub Pariakan, Henny A. Manafe, Simon Sia Niha, Anggraeny Paridy (2023). Pengaruh Beban Kerja Pegawai, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Milad T Jannesari Zhongming Wang Jianzhuang Zheng Wenwu Xie Qin Lai Lu Wu. (2021). The Role of Extraversion and Openness on Host Country Nationals' Task Performance and Contextual Performance at Work. *Psychology Research and Behavior Management* 2021.
- Misbah Mohamed Abdulwahed Ohag, Abdul Hadi Hj. Nawawi, Faudzi Muhammad, Norfashiha Hashim (2023). Critical Coordination Factors Affecting Design and Build Projects A Comprehensive Review of the Literature. *International Journal of Environment, Architecture, and Societies Vol. 03, No. 01, February 2023*, pp. 59-71 ISSN: 2775-8540.
- Muhamad Nurrochmawardi, Arief Subyantoro, dan Purbudi Wahyuni, (2018). Effect of Team Coordination on the Performance that Moderated by Complexity of Tasks of Working Team at the Office of Public Works, Housing, and Settlement Area in the Regency of Sleman. *IJCSN - International Journal of Computer Science and Network, Volume 7, Issue 1, January 2018* ISSN (Online): 2277-5420
- Mulyadi, (2019). Pengaruh ketepatan waktu, kepercayaan, ketelitian dan asuransi terhadap keputusan pengguna jasa ppjk pada PT. Vtrans international Batam. *Volume 6 No. 2 Tahun 2019*.
- N. Amirullah, A. Rahman M, B. Semmaila, R. Alam (2018). The mediating role of employee on job satisfaction. *The International Journal of Engineering and Science*, 7(4), 45–5.
- Nataria, O., Dedi, S., & Sabarofek, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan Umkm Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 67-83.

- Nawata, K., Yamaguchi, H., & Aoshima, M. (2020). Team implicit coordination based on transactive memory systems. *26(7)*, 375–390. <https://doi.org/10.1108/TPM-03-2020-0024>
- Netty Merdiaty, Khatijah Omar, Jumadil Saputra, Abdul Talib Bon (2020). Review of Resilience and Well-being in Human Resource Management Perspective Literature. *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore*, March 7-11, 2021.
- Netty Merdiaty, Khatijah Omar, Jumadil Saputra, Abdul Talib Bon (2020). Review of Resilience and Well-being in Human Resource Management Perspective Literature. *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore*, March 7-11, 2021.
- Nova Naufal, Arga Sutrisna, Kusuma Agdhi Rahwana (2022). The Effect of Emotional Quotient and Adaptability on Performance of The Tasikmalaya Health Office Employees. *Journal of Indonesian Management*, Vol. 2 No. 3 September 2022 page: 665–674| 665
- Omoregie Charles Osifo, (2013). The Effects of Coordination on Organizational Performance: An Intra and Inter Perspective. *Asian Journal of Business and Management (ISSN: 2321 – 2803) Volume 01– Issue 04*, October 2013
- Plimmer, G., Berman, E. M., Malinen, S., Franken, E., Naswall, K., Kuntz, J., & Löfgren, K. (2022). Resilience in public sector managers. *Review of Public Personnel Administration*, 42(2), 338-
- Raden Ayu Atikah Permata Zulkarnaen, Retno Purwani Setyaningrum (2023). Pengaruh Strategic Leadership Dan Budaya Organisasi Terhadap Strategic Competitive Dimediasi Perencanaan Strategis Pada Perusahaan Manufaktur Di Kabupaten Bekasi. *Dynamic Management Journal Volume 7 No. 3 Tahun 2023*
- Rahmawati Tarigan, Yulida Effendi Nasution, Sri Agustina Meliala, (2023). The effect of workload on employee performance at the bpjs claim unit at sundari general hospital in 2022. *Science Midwifery*, Vol. 10, No. 6, February 2023: pp 4557-4567.
- Rizky Praditiya Herdiana, Fetty Poerwita Sary, (2023). How workload impacts employee performance and how work stress acts as a mediating variable in shoe manufacturing companies. *Research in Business & Social Science IJRBS VOL 12 NO 5 (2023) ISSN: 2147-4478*
- Rudi Alfian Aswar, (2020). Kinerja karyawan ditinjau dari kondisi dan motivasi kerja pada karyawan PT. Pelabuhan indonesia iv (PERSERO). *Bongaya Journal of Research in Management Vol. 3 No. 1 April 2020*.
- S. Sahariati, J. Kamase, S. Suriyanti, and M. Z. Murfat, “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Raya Lestari II,” *YUME J. Manag.*, vol. 3, no. 1, 2020.
- Sari, S. R., Marnisah, L., & Romli, H. (2020). Pengaruh Koordinasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pengembangan SPAM Provinsi SUMSEL. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, 1(1), 39–48.

- Sasongko, G., Kalambo, Y., Janu, R. I., & Anggiani, S. (2022). Peran Kepemimpinan Strategis Dalam Menghadapi Kondisi Era Angsa. *Jenius: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 1–16.
- Setiabudi, A., & Nurjanah, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan di PT Bank Central Asia TBK Kantor Cabang Utama Depok. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(19), 1-10.
- Sherly, Desi Susanti, Sudung Simatupang, (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewarganegaraan* Vol. 6 No. 3 Oktober 2022 P-ISSN: 1978-0184 E-ISSN: 2723-2328
- Silvia Sari Sitompul, Feronika Simamora, (2021). The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *management Studies and Entrepreneurship Journal* Vol 2(2) 2021: 142-153.
- Situmorang, Lanny dkk (2023). Pengaruh Pembagian Tugas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen* Vol.1, No.3 Juli 2023 e-ISSN: 2985-3117; p-ISSN: 2985-3249, Hal 151-163.
- Suryana, & Jauhari, A. (2016). Pengaruh Koordinasi dan Pengendalian Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi*, 10(1), 1–26.
- Ulfa Maslakhatul Khasanah, Amin Sadiqin, (2021). Pengaruh Keterbukaan Komunikasi Pimpinan Perusahaan Dalam Membentuk Peningkatan Dan Kenyamanan Kinerja Karyawan Di PT. Global Sinergi Kartu. Vol. 14, No. 02.
- Yuan Stelesia Kobis, Rolland E. Fanggidae, Tarsisius Timuneno. (2023). Effect of Workload and Job Stress on Employee Performance. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi* Volume 11, Number 1, Tahun 2023, pp. 48-56 P-ISSN: 2354-6107 E-ISSN: 2549-2292.
- Zulkipli Djamin, Farid Wajdi, Andri Takasima Siantura, Tedy Setiawan Saputra, (2023). Pengaruh Koordinasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Selatan. *Journal of Research in Management Business and Social Science* Vol. 1, No 3, August 2023.