

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PAMULANG

Rika Astuti¹, Shella Puspita Sari²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹rikaiczo2001@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02512@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the simultaneous influence of leadership style and workload on employee performance at the Pamulang District Office. The method used is quantitative associative. The research population was 61 people and all of them were the sample in this study. The data analysis techniques used are instrument testing, classical assumption testing, descriptive analysis, regression testing, correlation coefficient testing, coefficient of determination testing and hypothesis testing. The results of this research show that leadership style and workload have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. A company can achieve its goals if it has a good leader and employees receive a normal workload resulting in good performance.

Keywords: Leadership Style; Workload; Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang. Metode yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 61 orang dan seluruhnya menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Perusahaan dapat mencapai tujuannya apabila memiliki seorang pemimpin yang baik dan karyawan mendapatkan beban kerja yang normal sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Beban Kerja; Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Pada saat ini, banyak sekali faktor yang terjadi di perusahaan dan itu juga berdampak pada kinerja karyawan. Di mana salah satunya adalah gaya kepemimpinan dan beban kerja. Gaya kepemimpinan (leadership) merupakan elemen penting bagi karyawan dalam sistem manajemen perusahaan.

Kinerja di instansi pemerintah daerah merupakan gambaran mengenai pencapaian tujuan dan sasaran pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi maupun strategi instansi tersebut yang menandakan tingkat keberhasilan ataupun kegagalan dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang ditetapkan oleh pemerintah daerah sesuai

dengan program dan kebijakan yang telah ditetapkan.

Sebagai organisasi dalam sektor publik, tuntutan terhadap orientasi yang tinggi harus dilakukan terhadap pemerintah daerah untuk kepentingan masyarakat serta pemerintah harus senantiasa tanggap atas tuntutan dari lingkungan yang semakin tinggi dengan memberikan pelayanan yang terbaik, terbuka dan berkualitas. Pemerintah daerah harus bertanggung jawab atas arahan yang diberikan kepada mereka. Hal ini berarti, kinerja setiap instansi pemerintah daerah menjadi perhatian karena mengontrol semua perencanaan pemerintah di dalam satu periode

Tabel 1.1
 Pra Survei Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang

No	Aspek yang Dinilai	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1	Pimpinan Anda membuat keputusan selalu disertai diskusi dengan bawahan	4	14%	26	86%
2	Saya memiliki tingkat ketelitian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	10	33%	20	67%
3	Anda bekerja tidak melebihi jam kerja dan tidak ada target dalam pekerjaan	6	16%	24	84%
4	Saya sebagai pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektivitas waktu yang baik	12	40%	18	60%
5	Saya mampu bekerja tanpa bantuan orang lain dan menyelesaikannya sendiri	8	26%	22	74%

Sumber: Data pra survei Kantor Kecamatan Pamulang

Berdasarkan tabel 1.1 fenomena yang terjadi saat ini ialah kinerja pegawai masih belum maksimal dikarenakan kurangnya kepemimpinan yang baik serta pemimpin selalu membuat keputusan sepihak dan tidak melibatkan bawahan sehingga bawahan tidak memiliki ketelitian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai juga bekerja melebihi jam kerja serta belum efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan dan pegawai masih perlu menyelesaikan pekerjaan dengan bantuan dari rekan kerja. Dapat disimpulkan bahwa kinerja mereka menurun dan mengalami banyak faktor yang mempengaruhi mengapa kinerja mereka menurun dan belum sesuai target. Hasil survey menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja menjadi dua faktor yang mempengaruhinya seperti pimpinan yang belum bisa mengambil keputusan tanpa

diskusi dengan bawahan dan pekerjaan yang melebihi jam kerja.

Dalam meningkatkan kinerja dan agar hasil lebih optimal, tentunya dibutuhkan kerja sama yang baik dengan setiap perusahaan berupaya agar karyawan memberikan hasil kerja yang efektif. Gaya kepemimpinan dan beban kerja sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan untuk menciptakan kinerja yang maksimal. Untuk mencapai tingkatan kinerja yang diinginkan maka diperlukan kepemimpinan yang baik.

Gaya kepemimpinan adalah determinan yang menentukan kinerja dalam suatu organisasi, menurut Dewi dan Harjoyo (2019: 111) berhasil atau tidak kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Bagi pegawai seorang pemimpin akan selalu menjadi contoh dan teladan dalam bekerja di perusahaan karena pemimpin memiliki tugas sebagai fasilitator internal dalam menjalankan fungsi kontrolnya yang terencana kepada setiap bawahannya karena sebenarnya hubungan manusia satu dengan yang lain bersifat simbiosis mutualisme yaitu hubungan yang saling menguntungkan dan saling membutuhkan antara kedua belah pihak. Sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja yang nantinya akan dihasilkan oleh pegawai itu sendiri.

Berikut adalah tabel pra survei dengan menyebarkan kuesioner sementara pada 30 orang karyawan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang ada di Kantor Kecamatan Pamulang.

Tabel 1.2
 Pra Survei Gaya Kepemimpinan Pada Kantor Kecamatan Pamulang

No	Aspek yang Dinilai	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1	Pimpinan Anda mengambil keputusan secara sistematis dan tepat	6	16%	24	84%
2	Pimpinan Anda mampu memberikan motivasi kepada karyawan	10	33%	20	67%
3	Pimpinan Anda berkomunikasi dengan baik secara langsung maupun tidak	8	27%	22	73%
4	Pimpinan Anda memberikan kepercayaan yang tinggi kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas	4	14%	26	86%
5	Pimpinan Anda mampu memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan karyawan	13	44%	17	56%

Sumber: Data pra survei Kantor Kecamatan Pamulang

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Pamulang secara keseluruhan cukup tinggi. Fenomena yang terjadi pada gaya kepemimpinan di Kantor Kecamatan Pamulang adalah pimpinan belum mengambil keputusan secara sistematis dan tepat, pimpinan belum mampu memberikan motivasi kepada karyawan kurangnya komunikasi serta tidak memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dan pimpinan belum mampu memberikan tugas hingga tanggung jawabnya sesuai pada kemampuan karyawan, sehingga menyebabkan kinerja pegawai menurun karena sangat berdampak buruk apabila seorang pemimpin masih kurang dalam berkomunikasi langsung kepada bawahan yang mengakibatkan permasalahan yang terjadi belum dapat terselesaikan dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah mengenai beban kerja yang diberikan. Beban kerja yang berlebihan tentu membuat rendahnya kinerja karyawan, karyawan merasa terbebani dengan pekerjaannya dan dalam kelancaran pekerjaan bisa tidak optimal apabila beban kerja yang didapatkan dipikul berlebihan. Target pekerjaan bisa tidak tercapai hingga waktu pekerjaan bisa menjadi faktor utama dalam adanya beban kerja.

Menurut Suci R Mar'ih (2017: 21) Beban kerja merupakan proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja merupakan pembeda antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat beban yang berbeda. Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat membuktikan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat diperhatikan pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif merupakan keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilaksanakan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah

ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan diakibatkan oleh kelebihan beban kerja.

Penulis juga melakukan pra survei untuk mengetahui beban kerja yang diterima oleh karyawan di Kantor Kecamatan Pamulang.

Tabel 1.3
Pra Survei Beban Kerja pada Kantor Kecamatan Pamulang

No	Aspek yang Dinilai	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1	Saya harus menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan	22	74%	8	26%
2	Pekerjaan yang saya lakukan bersifat mendadak dalam jangka waktu yang singkat	16	54%	14	46%
3	Saya bekerja lebih dari jam kerja dalam satu hari	18	60%	12	40%
4	Saya dituntut bekerja lebih cepat sesuai dengan prosedur kerja	28	93%	2	7%
5	Saya bekerja sesuai pada kemampuan sendiri	10	34%	20	66%

Sumber: Pra Survei pada Kantor Kecamatan Pamulang.

Tabel 1.3 menunjukkan pra survei terkait beban kerja yang bisa dilihat bahwa karyawan lebih banyak dituntut harus menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan, kemudian dituntut bekerja lebih cepat, pekerjaan dilakukan bersifat mendadak dalam jangka waktu yang singkat serta bekerja lebih dari jam kerja dan bekerja sesuai pada kemampuan sendiri. Oleh sebab itu terjadinya beban kerja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada Kantor Kecamatan Pamulang menjadi objek dari penelitian ini bertugas untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan umum, mengoordinasikan dan menyelenggarakan kegiatan pemberdayaan masyarakat, mengoordinasikan dan menyelenggarakan ketenteraman dan ketertiban umum, mengoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota, hingga mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan efektif serta efisien. Adanya perkembangan pada manajemen yaitu menjadi lebih spesifik terhadap salah satu bidang yaitu manajemen sumber daya manusia.

Manajemen diartikan sebagai suatu ilmu pengetahuan yang artinya pengertian manajemen dan fungsi-fungsi manajemen dipahami secara universal. Manajemen adalah suatu aktivitas perencanaan dan koordinasi terhadap sumber daya manusia yang terdiri dari proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan dari suatu kegiatan yang telah ditentukan. Menurut Firmansyah (2018:4) “manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu”. Sedangkan menurut Hasibuan (2019:1) “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Dessler (2016:5), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai: Aspek "orang" atau kebijakan dan praktik yang dibutuhkan oleh mereka yang mempekerjakan, memilih, melatih, memberi penghargaan, dan mengevaluasi. Menurut Hasibuan, (2019:10) mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sutrisno (2020:6) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun organisasi”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2021:2) “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Gaya kepemimpinan menurut Dr. Emron Edison, dkk (2017:91) adalah “cara pemimpin bertindak atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan yang secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan

terhadap kemampuan bawahannya.” Artinya, gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi sikap yang diterapkan seorang pemimpin ketika memengaruhi kinerja karyawannya.

Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.” Zaharuddin (2021:50) mengatakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.” Menurut Hasibuan (2017:170) mengatakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.”

Beban kerja adalah sekumpulan tugas maupun pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Fadilla dan Assyofa, (2022: 50) mengemukakan “beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.”

Menurut Vanchapo (2020:1) “Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.”

Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti, seleksi dan rekrutmen karyawan, komunikasi organisasi, kecerdasan emosional dan spiritual, serta komunikasi pimpinan.

Menurut Mangkunegara dalam Ansory dan Indrasari (2018:50) “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Kasmir (2019:184) “kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu”.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu :

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020:361) berpendapat “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Menurut Ghazali (2017:52) berpendapat bahwa “suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan, atau konsistensi suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2018:168) “berpendapat bahwa instrumen dikatakan reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Sedangkan menurut Ghazali (2017:47) “berpendapat bahwa reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner”. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu.

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Ghazali (2018:161) “uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual dari model regresi karena jika terdapat normalitas, maka nilai residual akan terdistribusi secara normal dan independen”. Data yang baik dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Menurut Ghazali (2018:107) “model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (independent). Untuk mendeteksi apakah antara variabel-variabel independen yang digunakan mempunyai kolinieritas yang tinggi atau tidak dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika terdapat nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10,00 maka dikatakan tidak ada multikolinieritas.

3) Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2018:111) “berpendapat bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya)”. Dengan kata lain uji autokorelasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah model regresi linier terdapat korelasi yang kuat, baik secara positif maupun negatif. Apabila pada hasil perhitungan ditemukan adanya korelasi pada data, maka hal tersebut diasumsikan bahwa terjadi permasalahan autokorelasi.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghazali (2017:139) “berpendapat uji heteroskedastisitas bertujuan untuk

mengetahui apakah dalam dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2017:277) “berpendapat bahwa regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”.

Menurut Sugiyono (2017:277) “berpendapat bahwa analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

d. Analisis Koefisien Korelasi

Korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuatkah hubungan antar variabel yang lain. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada antara -1 dan 1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak

e. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Sugiyono (2017:320) “koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian/ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel”. Sedangkan menurut Riyanto & Hatmawan (2020:141) “analisis koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent (variabel terikat)”.

f. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah disusun berdasarkan data penelitian. Menurut Sugiyono (2017:213) “berpendapat hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap

rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Item Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Pimpinan Anda mengambil keputusan secara sistematis dan tepat	0,760	0,254	VALID
2	Pimpinan menunjukkan kecerdasan dan intelektualitas berpikir dalam mengambil keputusan	0,710	0,254	VALID
3	Pimpinan Anda mampu memberikan motivasi kepada karyawan	0,599	0,254	VALID
4	Pimpinan Anda selalu memberikan penghargaan dan apresiasi bagi pegawai yang berprestasi	0,648	0,254	VALID
5	Pimpinan Anda berkomunikasi secara langsung maupun tidak	0,696	0,254	VALID
6	Pimpinan memberikan informasi yang jelas dan lengkap kepada pegawai	0,697	0,254	VALID
7	Pimpinan Anda memberikan kepercayaan yang tinggi kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas	0,567	0,254	VALID
8	Pimpinan Anda mampu mengawasi pegawai di setiap pekerjaan yang dilakukan	0,606	0,254	VALID
9	Pimpinan Anda mampu memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan	0,666	0,254	VALID
10	Pimpinan Anda selalu mengarahkan dan memastikan jika pekerjaan dikerjakan dengan profesional	0,636	0,254	VALID

Sumber: Data diolah 2024

Menurut dari hasil data tabel 4.9 di atas, variabel gaya kepemimpinan (X1) didapatkan nilai r hitung > r tabel yaitu 0,254. Dengan demikian semua item kuesioner dinyatakan valid. Maka dari itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

No	Item Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya harus menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan	0,545	0,254	VALID
2	Target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi	0,708	0,254	VALID
3	Pekerjaan yang saya lakukan bersifat mendadak dalam jangka waktu yang singkat	0,553	0,254	VALID
4	Tugas yang dilakukan setiap harinya sangat banyak sehingga sering kali membuat pegawai kelelahan	0,697	0,254	VALID
5	Saya bekerja lebih dari jam kerja dalam satu hari	0,531	0,254	VALID
6	Saya tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan	0,600	0,254	VALID
7	Saya dituntut bekerja lebih cepat sesuai dengan prosedur kerja	0,717	0,254	VALID
8	Saya bekerja sesuai pada kemampuan yang dimiliki	0,615	0,254	VALID
9	Saya merasa kelelahan mental setelah menyelesaikan pekerjaan	0,625	0,254	VALID
10	Pekerjaan yang saya lakukan membutuhkan perencanaan yang matang	0,529	0,254	VALID

Sumber: Data diolah 2024

Menurut dari hasil data tabel 4.10 di atas, variabel beban kerja (X2) didapatkan nilai r hitung > r tabel yaitu 0,254. Dengan demikian semua item kuesioner dinyatakan valid. Maka dari itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Item Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Kualitas saya dalam bekerja sangat baik sesuai standar perusahaan	0,446	0,254	VALID
2	Saya selalu menjunjung nilai-nilai kejujuran dalam melaksanakan tugas yang diberikan	0,525	0,254	VALID
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	0,569	0,254	VALID
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah standar yang ditetapkan dan merealisasikannya dengan baik	0,469	0,254	VALID
5	Ketika saya masuk dan pulang kerja selalu sesuai pada waktu yang ditentukan	0,671	0,254	VALID
6	Saya tidak pernah terlambat saat masuk kerja	0,473	0,254	VALID
7	Saya memiliki prestasi yang baik di bidang pekerjaan saya	0,412	0,254	VALID
8	Saya dapat memberikan nilai yang lebih ataupun manfaat bagi pekerjaan saya	0,496	0,254	VALID
9	Saya dapat memahami setiap pekerjaan yang saya kerjakan	0,647	0,254	VALID
10	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari rekan kerja saya	0,419	0,254	VALID

Sumber: Data diolah 2024

Menurut dari hasil data tabel 4.10 di atas, variabel kinerja pegawai (Y) didapatkan nilai r hitung > r tabel yaitu 0,254. Dengan demikian semua item kuesioner dinyatakan valid. Maka dari itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner apakah reliabel atau tidak. Adapun ketentuannya dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini ketentuannya:

- Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,600, maka instrumen reliabel
- Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,600, maka instrumen tidak reliabel.

Hasil dari uji realibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software versi 25, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.12
 Hasil Uji Realibilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,847	0,600	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,695	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,684	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah 2024

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogrov-Smirnov test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.64913014
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.055
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah 2024

Menurut perolehan proses uji di atas dalam tabel 4.13, didapatkan hasil signifikansi 0,200 > 0,05. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
 Hasil Uji Multikolinearitas dengan *Collinearity Statistic*

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.336	4.996		2.269	.027		
Gaya Kepemimpinan	.114	.107	.132	1.070	.289	.794	1.260
Beban Kerja	.518	.135	.473	3.835	.000	.794	1.260

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Data diolah 2024

Menurut perolehan dari proses uji multikolinearitas pada tabel 4.14 tersebut bahwa didapatkan hasil tolerance variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,794 serta beban kerja 0,794 di mana nilai tersebut < 1 dan nilai VIF variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,260 dan beban kerja sebesar 1,260 di mana nilai tersebut < 10. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.155 ^a	.024	-.010	2.58845	2.325

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Data diolah 2024

Menurut perolehan pada tabel 4.15 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,325 yang artinya ada di antara 1,551-2,460.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6.902	2.735		2.524	.014
Gaya Kepemimpinan	-.040	.058	-.100	-.690	.493
Beban Kerja	-.041	.074	-.081	-.555	.581

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Data diolah 2024

Menurut pada hasil pengujian tabel 4.16 di atas bahwa uji glejser pada variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh signifikansi sebesar 0,493 serta beban kerja (X2)

sebesar 0,581 di mana keduanya mempunyai nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian regression model ini layak dipakai sebagai penelitian.

d. Analisis Regresi

Tabel 4.17
 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	11.336			2.269	.027
Gaya Kepemimpinan	.114		.132	1.070	.289
Beban Kerja	.518		.473	3.835	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Data diolah 2024

- 1) Nilai konstanta sebesar 11,336 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X1) dan beban kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 11,336 point.
- 2) Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,114 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,114 point.
- 3) Nilai koefisien regresi beban kerja (X2) sebesar 0,518 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel beban kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,518 point

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.19
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 ^a	.245	.232	3.04247

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan
 Sumber: Data diolah 2024

Menurut hasil pengujian pada tabel 4.19 tersebut bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,495. Di mana nilai tersebut berada pada interval

0,400-0,599 yang artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 4.20
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 ^a	.285	.272	4.73444

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja
 Sumber: Data diolah 2024

Menurut hasil pengujian pada tabel 4.20 tersebut bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,533. Di mana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 yang artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 4.21
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.617	2.36430

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan
 Sumber: Data diolah 2024

Menurut hasil pengujian pada tabel 4.21 tersebut bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,794. Di mana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 yang artinya gaya kepemimpinan (X1) dan beban kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai (Y).

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.22
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial antara Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 ^a	.245	.232	3.04247

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan
 Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil dari data pada tabel 4.22 di atas, diperoleh bahwa nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,245 hal ini dapat disimpulkan nilai variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 24,5% sedangkan 75,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis

Tabel 4.23
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial antara Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 ^a	.285	.272	4.73444

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja
 Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil dari data pada tabel 4.23 di atas, diperoleh bahwa nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,285 hal ini dapat disimpulkan nilai variabel beban kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 28,5% sedangkan 71,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis

Tabel 4.24
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.617	2.36430

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan
 Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil dari data pada tabel 4.24 di atas, diperoleh bahwa nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,630 hal ini dapat disimpulkan nilai variabel gaya kepemimpinan (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 63,0% sedangkan 37,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.25
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	22.873	2.220		10.305	.000
	Gaya Kepemimpinan	.267	.061	.495	4.372	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan perolehan data dalam tabel 4.25 di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,372 > 2,002). Kemudian diperkuat dengan nilai p value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Maka dapat dikatakan hipotesis dapat diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan

(X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian H01 ditolak dan Ha1 diterima, sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang.

Tabel 4.26
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			
1	(Constant)	12.817	4.807			2.667	.010
	Beban Kerja	.583	.120	.533		4.845	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan perolehan data dalam tabel 4.26 di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,845 > 2,002). Kemudian diperkuat dengan nilai p value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Maka dapat dikatakan hipotesis dapat diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian H02 ditolak dan Ha2 diterima, sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang

Tabel 4.27

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	551.725	2	275.863	12.337	.000 ^b
	Residual	1296.865	58	22.360		
	Total	1848.590	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan
 Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan perolehan proses uji dalam tabel 4.29 tersebut, bahwa diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (12,337 > 3,16). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara

simultan pada Kantor Kecamatan Pamulang.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang, sehingga seorang pemimpin yang dapat mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi dan bertanggung jawab maka kualitas dan kuantitas hasil kinerja karyawan akan meningkat.
- Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang, sehingga beban kerja yang seimbang seperti target pekerjaan diberikan sesuai pada kondisi pekerjaan tidak berlebihan, maka standar pekerjaan maupun waktu pekerjaan berjalan dengan efektif serta tidak adanya pemicu stress ataupun berlebihan yang di mana efektivitasnya dapat berlangsung baik.
- Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara bersama-sama pada Kantor Kecamatan Pamulang, dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dan mengelola beban kerja secara bijaksana, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) Nusa Media. Yogyakarta.
- Ajarar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia . Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Bintoro dan Daryanto. 2017 Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Budiasa, I Komang. 2021. Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Purwokerto: CV. Pena Persada.

- [5] Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Jilid 10*. Jakarta: PT Indeks .
- [6] Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [8] Firmansyah. 2018. *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- [9] Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [10] Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- [11] Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18) (Revisi ed.)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [12] Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 23rd edn. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [13] Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Irawati, Rusda dan Carollina, Dini Arimbi. 2017. "Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia". *Jurnal Inovasi dan Bisnis*. Vol 5, No 1
- [15] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st edn. Jakarta: Rajawali Pers.
- [16] Mahfudz, M. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Consumer Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk*. *Jurnal Eksekutif*, 14(1), 51–75.
- [17] Malayu S.P Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [18] Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Deepublish.
- [19] Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- [20] Singgih Santoso. (2020). "Panduan Lengkap Spss 26". Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- [21] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Penerbit Alfabeta.
- [22] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [23] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [24] Sugiyono. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [25] Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media