



Restu Irawati<sup>1</sup>  
 Nazifah Husainah<sup>2</sup>

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL JAKARTA BARAT

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Barat. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan dari sampel sebanyak 60 orang yang dipilih melalui metode probability sampling, dengan analisis dilakukan melalui regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS Versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa menyelaraskan kepemimpinan dengan harapan pegawai akan meningkatkan kinerja. Sementara itu, beban kerja juga mempengaruhi kinerja tetapi bukan merupakan faktor yang dominan. Penelitian ini dibatasi untuk menguji gaya kepemimpinan dan beban kerja dalam kaitannya dengan kinerja pegawai pada organisasi yang ditentukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen organisasi dalam membuat keputusan yang tepat tentang kepemimpinan dan beban kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efektif.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

### Abstract

This study aims to examine the influence of leadership style and workload on employee performance at the West Jakarta Population and Civil Registration Office. Using a quantitative approach, data were collected from a sample of 60 individuals selected through probability sampling, with analysis conducted via multiple linear regression using SPSS Version 20. The findings reveal that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, suggesting that aligning leadership with employee expectations enhances performance. Meanwhile, workload also influences performance but is not a dominant factor. The study is limited to examining leadership style and workload in relation to employee performance within the specified organization. These findings are expected to assist organizational management in making informed decisions about leadership and workload to improve employee performance effectively.

**Keywords:** Leadership Style, Workload, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada era global modern menghadapi tantangan dan peluang yang signifikan. Globalisasi telah membawa perubahan besar dalam lingkungan bisnis, memengaruhi cara organisasi mengelola tenaga kerja mereka. Menurut Edison Emron, dkk (2020) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Sasaran dari pelaksanaan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan efektifitas perusahaan dalam skema menggapai tujuan perusahaan.

Di era globalisasi saat ini perkembangan industri dan perekonomian harus diimbangi oleh kinerja karyawan yang baik sehingga dapat tercipta dan tercapainya tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Menurut Afandi (2018) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja oleh individu atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Jakarta  
 email: restu@gmail.com

dimiliki, dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum dan serta sejalan dengan nilai moral dan etika. Sedangkan menurut Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dihasilkan melalui fungsi atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu, yang menggambarkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Barat memiliki tugas untuk melaksanakan wewenang di tingkat daerah dalam pengelolaan administrasi kependudukan, serta menjalankan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah terkait dengan pelayanan masyarakat. Tugas ini mencakup pengelolaan data kependudukan, pencatatan peristiwa penting seperti kelahiran, kematian, pernikahan, dan perceraian, serta layanan administratif lain yang berkaitan dengan kependudukan. Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Barat mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun

Pada tahun 2021, penilaian terhadap sasaran kinerja pegawai mencapai 55,25, sementara nilai perilaku kerja tercatat sebesar 35,44, sehingga total nilai prestasi kerja yang diperoleh adalah 90,7. Sedangkan pada tahun 2022 penilaian sasaran kinerja pegawai pada angka 53,4, sedangkan nilai perilaku kerja tercatat 34,4, menghasilkan total nilai prestasi kerja sebesar 87,8. Berikutnya pada tahun 2023 penilaian terhadap sasaran kinerja pegawai mencapai 51,45, sementara nilai perilaku kerja adalah 32,75, dengan total nilai prestasi kerja sebesar 84,2. Maka dari tabel 1.2 di atas dapat kita lihat bahwa nilai prestasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Barat terjadi penurunan setiap tahunnya.

Dengan demikian kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Barat bisa dikatakan belum sepenuhnya optimal. Salah satu faktor untuk memajukan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi terutama dalam segi kinerja adalah faktor kepemimpinan. Dalam hal ini, seorang pemimpinlah yang menjadi faktor utama dan sangat penting dalam mempengaruhi dan membentuk kinerja suatu perusahaan dapat terlaksanakan dengan baik serta tergapainya target perusahaan yang telah ditentukan. Menurut Stephen P. Robbins Timothy A. Judge (2015) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Sumber dari pengaruh ini dapat secara formal, seperti yang dilakukan dengan peringkat manajerial dalam organisasi. Menurut Edi Sutrisno (2016) gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan.

Suatu perusahaan ataupun organisasi tidak akan lepas dari kontribusi kinerja karyawan karena hal tersebut akan sebanding dengan hasil pencapaian pada perusahaan tersebut. Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Barat terjadi fluktuasi dari tahun ke tahun di duga disebabkan oleh beban kerja. Menurut Novita dan Kusuma (2020), menyatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu sehingga tujuan perusahaan tercapai. Menurut Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017), beban kerja merujuk pada serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau individu yang memegang jabatan, analisis beban kerja, atau metode manajemen lainnya dalam periode waktu tertentu, dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai efisiensi dan efektifitas kerja unit organisasi tersebut.

Latar belakang sebagai research gap penelitian ini diambil dari penelitian terdahulu. Terdapat penelitian terdahulu yang membahas terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Naufal (2019), yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Jatim Cabang Bojonegoro)", menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini terletak pada subjek, pada penelitian tersebut terdapat variabel kompensasi finansial dan variabel motivasi. Sejalan dengan itu penelitian yang dilakukan oleh Ryani Dhyana P dan Dede Irfan S (2019) dengan judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang" dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang membedakan dengan penelitian ini juga terdapat pada subjek penelitian, yang dimana pada penelitian tersebut terdapat variabel motivasi kerja.

Terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jeky, Sofia, dan Wehelmina (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasyara Cabang Manado Kota” menunjukkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja dan kinerja karyawan, namun pengaruhnya kecil dan berpengaruh negatif tidak signifikan pada Perusahaan Asuransi Jiwasyara Cabang Manado Kota. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sheila Rahma Anindita, DC. Kuswardani, dan Djoko Santoso (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan” hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kedua penelitian terdahulu pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang negatif dengan tingkat signifikansi yang berbeda. Hal ini membuat peneliti ingin mengetahui lebih jauh terkait pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan melakukan pengembangan pada penelitian ini.

Berdasarkan uraian fenomena dan isu yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dijadikan alasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian mengenai ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Barat. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh antara gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Barat. Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan bahan bacaan bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian dengan topik serupa, serta dapat dijadikan bahan pertimbangan organisasi atau perusahaan dalam menetapkan kebijakan terkait kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dan beban kerja.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Barat, dengan populasi sekaligus sampel berjumlah 60 orang, menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100. Teknik analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 20 untuk pengujian hipotesis asosiatif, guna mengidentifikasi hubungan antara variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ), dengan variabel terikat, yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Menurut Creswell, analisis data bertujuan mengolah data menjadi informasi yang mudah dipahami untuk memberikan solusi atas permasalahan penelitian. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang signifikan terkait hubungan antara gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kinerja pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Uji Validitas*

Menurut Sugiyono (2019) “Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.” Pengujian validitas tiap butir soal digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Dalam penelitian ini, jumlah sampel adalah 60, sehingga derajat kebebasan ( $df = 60 - 2 = 58$ ). Dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,254. Jika r hitung dari setiap item dalam kuesioner lebih besar dari 0,254, maka item tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari 0,254, item tersebut dinilai tidak valid dan kurang mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Berikut adalah hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan, beban kerja dan kinerja.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	GK1	0,789	0,254	Valid
	GK2	0,793	0,254	Valid
	GK3	0,840	0,254	Valid
	GK4	0,687	0,254	Valid

	GK5	0,708	0,254	Valid
	GK6	0,823	0,254	Valid
	GK7	0,793	0,254	Valid
Beban Kerja (X2)	BK1	0,689	0,254	Valid
	BK2	0,749	0,254	Valid
	BK3	0,634	0,254	Valid
	BK4	0,454	0,254	Valid
	BK5	0,490	0,254	Valid
	BK6	0,652	0,254	Valid
	BK7	0,644	0,254	Valid
	BK8	0,762	0,254	Valid
	BK9	0,798	0,254	Valid
	BK10	0,518	0,254	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	0,784	0,254	Valid
	KP2	0,683	0,254	Valid
	KP3	0,650	0,254	Valid
	KP4	0,667	0,254	Valid
	KP5	0,710	0,254	Valid
	KP6	0,730	0,254	Valid
	KP7	0,737	0,254	Valid
	KP8	0,629	0,254	Valid
	KP9	0,802	0,254	Valid
	KP10	0,718	0,254	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 2020 (2024)

### Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2014) uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Cara menghitung reliabilitas adalah dengan menghitung koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha. Dalam uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha sering digunakan sebagai indikator reliabilitas. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Jika Cronbach's Alpha melebihi batas ini, maka instrumen dianggap cukup andal untuk mengukur variabel dengan konsisten.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,890	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,838	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,889	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 2020 (2024)

### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dari masing-masing variabel memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas data, salah satu metode yang sering digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov Test*. Dalam pengujian ini, data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7

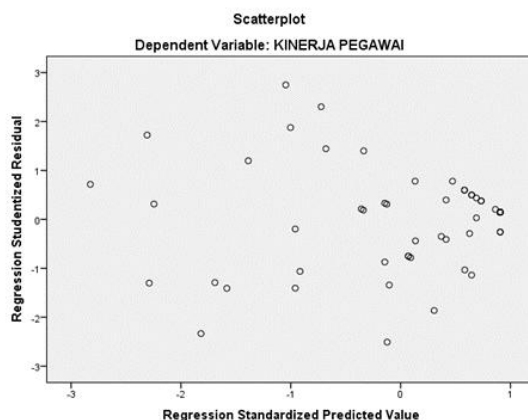
	Std. Deviation	2.48012360
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	.175
	Positive	.115
	Negative	-.175
<b>Kolmogorov-Smirnov Z</b>		1.353
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		.051
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil olah data SPSS 2020 (2024)

Berdasarkan uji normalitas dilihat dari tabel 5. menyatakan nilai *Kolmogorov-smirnov* sebesar 1,353 dengan nilai *Asymp.Sig* sebesar 0,051 > 0,05. Hal ini membuktikan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal.

**Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2017), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Hal ini penting untuk memastikan asumsi regresi linear terpenuhi. Metode grafik dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Pada penelitian ini grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model ini layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.



Gambar 2. Grafik Scatterplot  
 Sumber: Hasil olah data SPSS 2020 (2024)

**Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2021), uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan antar variabel bebas dalam model regresi.. Untuk menemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel bebas dapat dilakukan dengan beberapa cara diantaranya menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Jika  $VIF > 10$  dan nilai  $Tolerance < 0,10$  maka terjadi mutikolinearitas, sebaliknya jika  $VIF < 10$  dan nilai  $Tolerance > 0,10$  maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	18.89	2.841		6.65	.00		

		3			0	0		
	<b>GAYA KEPEMIMPINAN</b>	.776	.101	.733	7.708	.000	.701	1.426
	<b>BEBAN KERJA</b>	.071	.061	.111	1.164	.249	.701	1.426
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI								

Sumber: Hasil olah data SPSS 2020 (2024)

Berdasarkan tabel 6. nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk semua variabel independent berada dibawah 10, yaitu sebesar 1,426. Selain itu, nilai Tolerance setiap variabel berada di atas 0,10, dengan nilai sebesar 0,701. Dari hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas, atau dengan kata lain tidak terdapat hubungan antar variabel independent.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda menurut Priyatno (2014) analisis linier berganda ini dilakukan karena didalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh atau hubungan dua atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependen secara linier.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.893	2.841		6.650	.000
	<b>GAYA KEPEMIMPINAN</b>	.776	.101	.733	7.708	.000
	<b>BEBAN KERJA</b>	.071	.061	.111	1.164	.249
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Sumber: Hasil olah data SPSS 2020 (2024)

Dari tabel 7. hasil pengolahan data, pada kolom Unstandardized Coefficients diperoleh bahwa nilai koefisien  $\beta$  untuk variabel X1 (gaya kepemimpinan ) adalah 0,776. Sementara itu, nilai koefisien  $\beta$  untuk variabel X2 (beban kerja) adalah 0,071, dengan nilai constant sebesar 18,893. Maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, kedua variabel independent (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) berkontribusi positif terhadap variabel dependen (Y) meskipun nilai koefisien variabel beban kerja (X<sub>2</sub>) relative lebih kecil pengaruhnya dibanding dengan variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>).

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

Menurut Ghozali (2021), koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang mendekati 1 menunjukkan model yang semakin baik dalam menjelaskan variasi tersebut.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 <sup>a</sup>	.638	.626	2.523
a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN				

Sumber: Hasil olah data SPSS 2020 (2024)

Pada tabel 8. diketahui bahwa nilai R square atau Koefisien Determinasi sebesar 0,638, menunjukkan bahwa variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) dan variabel X2 (Beban Kerja) memiliki kontribusi sebesar 63,8% terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Artinya 63,8% dari variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan beban kerja. Sementara sisanya 36,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model ini, yang tidak termasuk dalam penelitian.

**Uji Parsial (Uji t)**

Menurut Ghozali (2021), uji parsial (uji t) dilakukan untuk menentukan apakah variabel independent memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji ini dievaluasi berdasarkan nilai signifikansi, yang dimana apabila nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis penelitian diterima dan jika nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis penelitian ditolak. Untuk mengetahui besarnya nilai tabel ditentukan dari nilai signifikan 5% atau 0,05 dengan nilai df 57 (60-2-1).

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.893	2.841		6.650	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.776	.101	.733	7.708	.000
	BEBAN KERJA	.071	.061	.111	1.164	.249

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil olah data SPSS 2020 (2024)

Berdasarkan tabel 9. di atas, dari hasil uji parsial yang telah dihitung dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai*

Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial (uji t), diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 7,708, lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,672. Selain itu, nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,000, lebih kecil dari 0,05 (5%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan menerima Ha, yang berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. *Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai*

Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial (uji t), diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel beban kerja sebesar 1,164, lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,672. Selain itu, nilai signifikansi untuk variabel beban kerja (X2) adalah 0,249, lebih besar dari 0,05 (5%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan menolak Ha, yang berarti bahwa variabel Beban Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen memiliki pengaruh secara keseluruhan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini pengujian hipotesisnya bertujuan mengukur pengaruh Beban Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) yang merupakan variabel independen terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang merupakan variabel dependen. Kriteria dari pengujian secara simultan dengan tingkat signifikan  $\alpha=5%$  atau 0,05 yaitu jika nilai signifikansi uji F >  $\alpha$  yaitu 0,05 maka hipotesis nol diterima, sebaliknya jika nilai signifikansi uji F <  $\alpha$  yaitu 0,05 maka hipotesis nol ditolak. Untuk mengetahui besarnya nilai Ftabel ditentukan dari nilai signifikan 0,05 (5%) dengan nilai df sebesar 57 (60-2-1).

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	<b>Regression</b>	640.740	2	320.370	50.319	.000 <sup>b</sup>
	<b>Residual</b>	362.910	57	6.367		
	<b>Total</b>	1003.650	59			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN						

Sumber: Hasil olah data SPSS 2020 (2024)

Dari hasil perhitungan uji F diatas dapat diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $50,319 > 3,159$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

*Pembahasan*

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai thitung untuk variabel gaya kepemimpinan lebih besar dari ttabel ( $7,708 > 1,672$ ). Selain itu, nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Barat. Dengan kata lain semakin sesuai gaya kepemimpinan yang diterapkan sebagaimana yang diharapkan pegawai, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tulus Pratama (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai thitung untuk variabel beban kerja lebih kecil dari ttabel ( $1,164 < 1,672$ ). Selain itu, nilai signifikansi untuk variabel beban kerja adalah 0,249 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Barat. Dengan adanya beban kerja yang diterapkan akan mempengaruhi kinerja dari masing-masing karyawan walaupun tidak dominan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fikratunil Khasifah dan Rini Nugraheni (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Buana) yang memiliki hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh antara gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Barat menunjukkan bahwa nilai uji F pada  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $50,319 > 3,159$ ) dengan nilai signifikan yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$  (5%). Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfitri dan Widarta (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, beban kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen.

## **SIMPULAN**



Berdasarkan data hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Barat, maka dapat disimpulkan terkait hasil dari uji hipotesis yang telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Barat. Selain itu hasil dari uji hipotesis juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Barat. Sedangkan hasil dari uji simultan telah membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Barat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Barat, oleh karena itu dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Diketahui dari hasil penelitian ini pada gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa peran seorang pemimpin sangatlah berpengaruh penting dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis terhadap pegawai guna meningkatkan kinerja para pegawai. Selain itu beban kerja yang cukup tinggi harus bisa menjadi perhatian khusus bagi pihak manajemen untuk mengupayakan penurunan beban kerja sehingga bisa tercapainya peningkatan terhadap kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). Pendekatan Knowledge Management & Motivasi. In CV. Penerbit Qaira Media.
- Adrea, S. N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Audit Report Lag Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing*, 9(2), 14–30. <https://doi.org/10.55963/jraa.v9i2.463>
- Akila, A. (2017). Pengaruh Insentif Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Vassel Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 35–48. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.250>
- Anwar, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Minanga Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Forbiswira (Forum Bisnis Dan Kewirausahaan) - Sinta 4*, 10(1), 64–71. <https://doi.org/10.35957/forbiswira.v10i1.886>
- Ayuningtyas, O. C., Pradiani, T., & Fathorrahman, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bcg Pada Head Office Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1406–1412. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3865>
- Cahyadi, universitas buddhi dharma. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di Pt Arthanindo Cemerlang. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1, 60–73.
- Chairunnisa, S., Krisna Marpaung, F., & Rangkuti, D. A. (2020). Universitas Dharmawangsa 1 PENGARUH INSENTIF, KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PADA PT SINAR GRAHA INDONUSA. *Jurnal Warta Edisi*, 63, 1829–7463.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Chaniago, A. (2017). Pemimpin dan Kepemimpinan: Pendekatan Teori dan Studi Kasus. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, 10(9), 87.
- Dr. Arif Rachman, Dr. E. Yochanan, D. I. A. I. S. (2024). Dan R & D.
- EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Ekonomi, F., Bina, U., Informatika, S., Ekonomi, F., Bina, U., & Informatika, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Anugerah Mega Mandiri Abadi Afrianti Indra. 3.

- Firdaus, R. C., & Ariawan, J. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Inti Tekindo. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 1(1), 305–319.
- Guntari, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotek Cinta Sehat 24. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 1596–1602. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2595>
- Hartawan, A., Mafra, N. U., & Heryati, H. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Kemampuan Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 3(2), 146–155. <https://doi.org/10.31851/jmaninvestasi.v3i2.7376>
- Herdiyanti, R., & Assery, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 171–189. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Hermawan, E., & Ismail, D. H. (2022). Kepemimpinan: Mengenal Konsep dan Gaya Kepemimpinan. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue Mi).
- Herudini Subariyanti. (2021). admin,+b-5+Herudini (1). 23.
- Hisbih, T. A., Karmela Fitriani, L., & Supriatna, O. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(03), 109–125. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v4i03.5701>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Hutahaean, D. W. S. (2021). Filsafat dan Teori Kepemimpinan (Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, S.E., M.Th.) (z-lib.org).pdf (pp. 1–130).
- Imelda, Imanuel Tarigan, & Syawaluddin. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 7(2), 30–39.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Jumantara, S., Yulistiyanti, D., & Kencanawaty, G. (2021). Perancangan Sistem Informasi Keuangan Kas Di. *JI-Tech: Jurnal Ilmiah Sekolah Tinggi Teknologi Informasi NIIT*, 17(2), 48–55.
- Kresnadi, H. (2015). Pengaruh Penggunaan Model Exampel Non Exampel Terhadap Hasil. 1–8.
- Loindong, A. S. G., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Locus of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Kantor SatPol-PP Kota Tomohon). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 110–121. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51021>
- Lusy Rahmawati, Nur Aini, Firman Agung Pradana, & Mochammad Isa Ansori. (2023). Kajian Kepemimpinan Path Goal Theory Studi Literature Review. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 197–223. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.798>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatnur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*. [https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022\\_Ganjil\\_Analisis\\_Beban\\_Kerja\\_Full\\_compressed.pdf](https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022_Ganjil_Analisis_Beban_Kerja_Full_compressed.pdf)
- Megasari, C., & Latif, B. S. (2022). Pengaruh Design Interior Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Pengunjung Hotel Sotis Kemang. *Open Journal Systems*, 17(05), 795–802.
- Meirany, D., Ikhsan, M. D., Danianto, S., Puspitasari, Y. N., & Satriadi. (2024). Implementasi Manajemen Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Bintan. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(1), 288–296. <https://journal.widyakarya.ac.id/index.php/jmki-widyakarya/article/view/2248>
- Melati, M., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas

- Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 26–38. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.519>
- Nur, N., & Yurika, A. (2023). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 10(1), 29–44. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504>
- Pramujadi, F., Lestari, D. S., & Augustinah, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Support Logistics Indonesia. *Soetomo Administrasi Bisnis*, 2(1 SE-Naskah), 177–192. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sab/article/view/8118>
- Raden Vina Iskandya Putri1, T. A. R. (2023). “Бсп За България” Е Под Номер 1 В Бюлетината За Вота, Герб - С Номер 2, Пп-Дб - С Номер 12. Peran Kepuasan Nasabah Dalam Memediasi Pengaruh Customer Relationship Marketing Terhadap Loyalitas Nasabah, 2(3), 310–324. <https://bnr.bg/post/101787017/bsp-za-bulgaria-e-pod-nomer-1-v-buletinata-za-vota-gerb-s-s-nomer-2-pp-db-s-nomer-12>
- Rahmah, F., & Wicaksono, T. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Sultan Suriansyah Banjarmasin Abstrak. *EPrints UNSIKA*, 2, 1–13.
- Rida Ayu Pratiwi, & Syaiful Syaiful. (2024). Pengaruh Independensi, Kompetensi Dan Tekanan Waktu Terhadap Kualitas Audit. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 34–44. <https://doi.org/10.58192/profit.v3i2.1978>
- Robert, S., Melinda, T., & Surabaya, U. C. (2018). KINERJA KARYAWAN. 16(3), 456–463.
- Rojiati, U., Saloom, M. K. I. G., Rosmawati, M. S., Pi, S., & Fathihani, M. S. (2021). Teori Madani Berkah Abadi.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sandi, W. A., Sumardjo, M., & Widiastuti, N. P. E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Perubahan Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Implementasi Intellectual Capital Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Mercedes - Benz Authorized Dealer di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), 60–74.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- Suparyanto, 2020. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Sunarno Sasto Atmodjo (Ed.), Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3). *EUREKA MEDIA AKSARA*.
- Suwarsa, T. (2021). Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 51(1), 1–15.
- Suwindia, I. G., & Wati, N. N. K. (2021). KINERJA PEGAWAI Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama. In MPU Kuturan Press.
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). *Jurnal Bisnis Mahasiswa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33.
- Venesa, V., & Christian, S. (2020). Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Pada Kinerja Karyawan Pt. Kokoh Anugerah Nusantara. *Performa*, 4(2), 266–275. <https://doi.org/10.37715/jp.v4i2.1526>
- Yuliatika, D., Rusdinal, R., & Gistituati, N. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengambilan Keputusan Di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 2944–2951. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.972>
- Zebua, F. B., Ndraha, A. B., Mendrofa, Y., & Zebua, E. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Ketua Panwaslu Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Dalam Tahapan Pemilu Tahun 2024 Di Kecamatan Gunungsitoli Idanoi. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), 870–883. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.55930>