

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa:

Nama : Hizkia

Npm : 20520039

Program Studi: Manajemen

**Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA
MEDAN.**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama



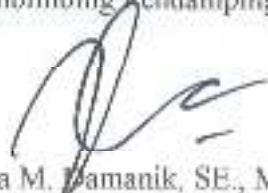
Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

Dekan



Dr. P. Hamanangan Siallagan, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping



Hanna M. Damanik, SE., MM

Ketua Program Studi



Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan atau disingkat Kantor Satpol PP Kota Medan adalah perangkat pemerintah daerah yang bertugas untuk membantu Wali Kota melaksanakan urusan pemerintahan bidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat lingkup penegakan peraturan daerah dan peraturan Wali Kota, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman dan menyelenggarakan perlindungan masyarakat yang mana tertuang dalam Peraturan Wali Kota Medan Nomor 48 Tahun 2021. Oleh karena itu Satpol PP mempunyai peran yang sangat strategis dalam memperkuat otonomi daerah dan pelayanan publik di daerah.

Keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peranan pegawai instansi pemerintah tersebut. Dalam upaya menjalankan suatu organisasi, setiap instansi pemerintah pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu instansi pemerintah akan semakin tergantung pada kualitas pegawainya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Sebuah instansi pemerintah yang memiliki pegawai dengan kinerja baik, maka besar kemungkinan kinerja instansi pemerintah juga baik, maka dalam hal ini terdapat hubungan erat antara kinerja individu atau kelompok dengan kinerja organisasi. Berkembang dan majunya instansi pemerintah dapat dilihat dari kinerja pegawai dan seluruh elemen yang berada dalam instansi pemerintah, karena itulah tak jarang seorang pegawai dituntut untuk bisa mengoptimalkan kinerjanya. Tertulis di dalam Permen PAN & RB No. 6 Tahun 2022 Pasal 1 yang berbunyi: (1) “Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh pegawai setiap 2 tahun.” (2) “Ekspektasi Kinerja yang selanjutnya disebut ekspektasi adalah harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja pegawai”. Untuk melihat hasil pencapaian Sasaran

Kinerja Pegawai (SKP) di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan, dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai
Kantor Satpol PP Kota Medan Tahun 2023

No	Rencan Kinerja Pegawai	Indikator Kinerja Individu	Target	Realisasi Berdasarkan Bukti Dukung	Predikat Kinerja
1	Mengendalikan Urusan Umum meliputi pengelolaan admisnistrasi kepegawaian, analisis peraturan penataan, kearsipan, perlengkapan, penyelenggaraan kerumah tangga dan kehumasan lingkup Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan	Jumlah laporan masyarakat yang masuk melalui SP4N LAPOR	23 dokumen	23 dokumen berdasarkan pengaduan masyarakat melalui website https://www.lapor.go.id	Baik (100%)
2	Melaksanakan pengawasan kegiatan Patroli	Jumlah laporan hasil monitoring pengaduan	20 berkas	20 berkas berdasarkan laporan	Baik (100%)

	dan Aktivitas Cegah Dini di Wilayah Kota Medan	masyarakat		pengaduan masyarakat	
3	Melaksanakan pengawasan kegiatan Penertiban Pedagang Kaki Lima sesuai dengan standar operasional prosedur dan peraturan perundang-undangan	Jumlah berkas SPJ pembayaran honor TNI/Polri	60 berkas	60 berkas berdasarkan surat perintah dari TNI/Polri	Baik (100%)
4	Melaksanakan pengamanan dan penertiban penyelenggaraan keramaian daerah dan atau kegiatan yang berskala masal sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku	Jumlah kegiatan/acara yang dilaksanakan oleh OPD Pemko Medan	20 Kegiatan	20 kegiatan berdasarkan surat perintah tugas	Baik (100%)
5	Melaksanakan dan	Jumlah aset daerah Pemko	15 lokasi	10 lokasi berdasarkan	Kurang (87%)

	pengendalian kegiatan pengamanan asset daerah dan tempat-tempat penting sesuai dengan standar operasional prosedur dan ketentuan yang berlaku	Medan		surat perintah tugas	
6	Melaksanakan pengawasan kegiatan Bangunan Liar di Wilayah Kota Medan	Jumlah berkas surat perintah tugas bagi personil yang bertugas pada kegiatan penertiban PK5	20 berkas	13 berkas berdasarkan surat perintah tugas	Kurang (75%)

Sumber: Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan Tahun, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa terdapat pegawai Kantor Satpol PP Kota Medan dengan target kinerja 5 lokasi dan 7 berkas yang tidak tercapai sesuai target dari rencana kinerja pegawai. Terdapat predikat kurang dari lokasi 87% dan berkas 75%, artinya tugas dan tanggungjawab yang diberikan tidak seluruhnya terpenuhi atau tercapai target maka mendapatkan predikat kurang dari pemimpin sebaliknya jika tugas dan tanggungjawab seluruhnya terpenuhi atau tercapai target maka predikat yang diberikan pemimpin baik. Penilaian kinerja pegawai sesuai Permen PAN & RB No. 6 Tahun 2022 yang dilakukan pimpinan kepada pegawai Kantor Satpol PP kota Medan dengan mempertimbangkan SKP, indikator kinerja yaitu kualitas kerja dan biaya mendapatkan penilaian baik dari pimpinan. Selain itu kuantitas kinerja dan ketetapan waktu menjadi indikator

kinerja individu yang mendapatkan penilaian kurang baik dari pimpinan. Artinya, masih ada pegawai Kantor Satpol PP Kota Medan yang pekerjaannya tidak sesuai target yang diharapkan organisasi dan pegawai tidak efektif menggunakan waktu saat bekerja. Maka dari itu, pimpinan perlu memperhatikan kembali bagaimana cara meningkatkan setiap indikator kinerja individu pegawai agar kinerja pegawai Kantor Satpol PP Kota Medan dapat meningkat dan tercapai.

Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, terdapat variabel-variabel yang berhubungan dengan keberhasilan dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah kepemimpinan transformasional dan beban kerja. Menurut Firmansyah dkk., (2018:195) kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengawasi orang lain agar dapat melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan sehingga mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Menurut Rafferty, (2017) kepemimpinan transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan.

Pimpinan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan disebut dengan kepala satuan. Pimpinan mempunyai tugas dan fungsi yaitu, perumusan kebijakan penegakan peraturan daerah dan peraturan wali kota, pelaksanaan kebijakan penegakan peraturan daerah dan peraturan wali kota, pelaksanaan koordinasi penegakan peraturan daerah dan peraturan wali kota, pengawasan terhadap masyarakat dan aparatur, pelaksanaan administratif, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan penegakan peraturan daerah dan peraturan wali kota.

Kepemimpinan transformasional yang di terapkan di Kantor Satuan Pamong Praja Kota Medan tidak sepenuhnya terlaksana dengan baik. Dimana pemimpin memberikan motivasi/semangat dan kepercayaan kepada pegawai untuk melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, namun pada beberapa kesempatan pemimpin juga mengabaikan pegawainya dengan tidak memberikan motivasi saat bekerja sehingga pegawai mengalami penurunan kinerja akibat dari pemimpin yang abai. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh penulis, kepemimpinan transformasional yang di terapkan di

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan diperlukan adanya perbaikan agar dalam menjalankan fungsinya sebagai pemimpin dapat meningkatkan motivasi para bawahannya sehingga menciptakan keoptimalan dalam menjalankan tugas oleh para bawahannya.

Selain kepemimpinan transformasional, beban kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Peningkatan beban kerja yang melebihi kemampuan pegawai akan sangat beresiko dalam organisasi. Meskipun peningkatan beban kerja sangat beresiko bagi organisasi, meningkatkan beban kerja yang terkontrol dan sesuai dengan kemampuan setiap individu pegawai bisa juga berdampak baik bagi sebagian pegawai. Kesesuaian beban kerja yang diatur oleh organisasi terhadap kondisi pekerja perlu diperhatikan. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pegawai karena dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi.

Adapun data beban kerja pada tahun 2023 Kantor Satpol PP Kota Medan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Rincian Tugas dan Tanggung Jawab Pegawai
Kantor Satpol PP Kota Medan Tahun 2023

Jabatan/ Bidang	Beban Kerja	Waktu Kerja (jam)/tahun	Bobot Beban Kerja	Target Pencapaian
Kepala Satuan	Meningkatnya upaya penanganan gangguan ketentraman dan ketertiban umum	1.250 jam	4	Baik (100%)
Sekretaris	Meningkatnya kualitas penyusunan	1.250 jam	5	Baik (100%)

	program dan kegiatan dilingkup Satpol Kota Medan			
Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat	Melaksanakan deteksi dan cegah dini serta patroli dalam rangka memelihara ketertiban umum dan ketentraman masyarakat sesuai dengan prosedur dan peraturan perundang-undangan	1.250 jam	7	Baik (100%)
Bidang Perlindungan Masyarakat	Bahan koordinasi, fasilitas dan pelaksanaan perlindungan masyarakat	1.250 jam	4	Baik (100%)
Bidang Penegak Perundang-undangan Daerah	Meningkatnya upaya penegakan peraturan daerah dan peraturan walikota	1.250 jam	3	Kurang (93%)
Bidang Sumber Daya	Terselenggaranya peningkatan	1.250 jam	5	Baik (100%)

Aparatur	kompetensi manajerial kepemimpinan yang terkait Hak Asasi Manusia			
----------	---	--	--	--

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat memiliki beban kerja yang paling berat dengan bobot beban kerja sebesar 7, sekretaris dan bidang sumber daya aparatur memiliki bobot beban kerja yang sama sebesar 5, bobot beban kerja sedang dimiliki kepala satuan dan bidang perlindungan masyarakat, dan bobot beban kerja sedikit dimiliki bidang penegak perundang-undangan daerah sebesar 3. Terdapat target pencapaian kurang (93%) dari penegak perundang-undangan, artinya tugas dan tanggungjawab yang diberikan tidak seluruhnya terpenuhi atau tercapai target maka mendapatkan target pencapaian kurang dari pemimpin.

Berdasarkan latar belakang di atas terdapat permasalahan yaitu adanya target pencapaian kerja yang tidak tercapai. Hal ini dapat memberikan dampak buruk dimana kinerja pegawai yang kurang baik ini merupakan masalah yang harus diperhatikan secara penuh, atas permasalahan tersebut disinilah dituntut implementasi kepemimpinan transformasional sehingga dapat memberikan motivasi/semangat agar bawahan dapat mencapai target kerjanya.

Para pegawai diharuskan untuk tetap sigap dan selalu siap dalam mengatasi permasalahan yang bisa datang kapan saja sehingga peranan masyarakat juga sangat penting dalam peranan membantu Kantor Satpol PP Kota Medan dalam menjalankan tugasnya, masyarakat juga diharapkan bisa menjadi relawan yang dapat membantu peranan dalam mengatasi permasalahan yang sedang terjadi. Sehingga dari faktor-faktor yang telah dijelaskan diatas dapat menunjukkan bahwa peranan kepemimpinan transformasional dan beban kerja sangatlah penting bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Satpol PP Kota Medan.

Hasil penelitian terdahulu dari Syarif, dkk (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Displin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependidikan Kepulauan Riau.”, hasil yang didapatkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian terdahulu dari Nataria, dkk (2018) “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop dan UMKM Manokwari.”, hasil yang didapatkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian yaitu: **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan”**.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka Penulis merumuskan permasalahan yang hendak dibahas adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan?
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja secara bersama terhadap kinerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan beban kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan.

1.3 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini memeberikan manfaat sebagai berikut:

1.3.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan saran bagi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan dalam hal kepemimpinan transformasional, beban kerja dan kinerja.

1.3.2 Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pemahaman berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Peneliti mengharapkan agar hasil penelitian ini dapat berguna sebagai referensi Akademik bagi rekan-rekan mahasiswa maupun pembaca yang melakukan penelitian dengan topik yang sama.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bisa menjadi bahan referensi sekaligus memberikan pengetahuan untuk penelitian lain yang tertarik memilih topik yang terkait, sehingga mampu menyesuaikan diri terhadap perkembangan ilmu pengetahuan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepemimpinan Transformasional

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dimana suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh pimpinan dan kepemimpinannya. Menurut Firmansyah dkk., (2018:195) Kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengawasi orang lain agar dapat melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan sehingga mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Shalahuddin, (2015:48) menjelaskan kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Suriagiri, (2020:51) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat membuat anggotanya mempercayai, menghormati, dan menghargai dengan berkonsentrasi pada pengaruh yang diidealkan, pertimbangan individual dan motivasi inspirasional, yang pada gilirannya menyiratkan melayani sebagai panutan karismatik dan mengespresikan visi yang bisa dibuat.

Menurut Rafferty, (2017) kepemimpinan transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan. Yukl, (2016) menyatakan bahwa para pemimpin transformasional membuat para pengikut menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan dan membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri demi organisasi. Sedangkan Suwatno, (2019:107) memberikan pendapat yakni kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pemimpinnya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Berdasarkan berbagai definisi diatas dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang bertujuan memotivasi

atau menginspirasi bawahan untuk dapat merubah dirinya sehingga dapat bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Davis, (2017) terdapat beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional yaitu :

1. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
2. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
3. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3 Indikator yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Shalahuddin, (2015:50) pada gaya kepemimpinan transformasional ada empat indikator, yaitu:

1. Pengaruh Ideal
Seorang pemimpin yang rajin, ulet, cerdas, dapat menetapkan visi serta misi dan dapat memberi contoh moralitas yang baik.
2. Stimulasi Intelektual
Pemimpin akan dihadapkan dengan masalah baru. Pemimpin dituntut untuk berinovasi dengan menggunakan pengetahuan mereka.
3. Pertimbangan Individual
Pemimpin transformasional diharapkan dapat mempertimbangkan kebutuhan bawahannya.
4. Motivasi Inspirasi
Pemimpin mempunyai kecerdasan diatas rata-rata dan dapat menuntun bawahan agar dapat mencapai tingkat itu dengan cara pemimpin dapat memotivasi bawahannya agar dapat stabil dalam proses mencapai sebuah tujuan.

2.2 Pengertian Beban Kerja

Peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi Republik Indonesia (Permen PAN & RB) No. 1 Tahun 2020 Beban kerja adalah teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja. Menurut Hutabarat, (2017:104) beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo, (2017:21) Beban Kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban Kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu (Vanchapo, 2020:1).

Menurut Burhanudin dkk., (2021:8) menyatakan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Menurut Hannani, (2016:4) menyatakan “beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat diketahui bahwa beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan sekumpulan tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

2.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Hutabarat, (2017:97) adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal, yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, diantaranya:

a. Tugas.

Tugas-tugas yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti sikap kerja, beban yang diangkut-angkut, peralatan, sarana informasi, dan lain-lain. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan lain-lain.

b. Organisasi.

Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja, seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, model struktur organisasi, sistem pelimpahan tugas dan wewenang.

c. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja adalah lingkungan fisik, seperti intensitas penerangan, kebisingan, temperatur ruangan, getaran, dan lain-lain. Lingkungan kerja kimiawi seperti debu, gas, pencemaran udara, uap logam, dan lain-lain. Lingkungan kerja psikologis seperti bakteri, virus, jamur, parasit. Lingkungan kerja psikologis seperti pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja lain, atasan, dan bawahan.

2. Faktor internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor internal diantaranya sebagai berikut:

a. Faktor somatis. Faktor-faktor somatis ini meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.

b. Faktor psikis. Faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain.

2.2.2 Indikator yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi Republik Indonesia No. 1 Tahun 2020 indikator beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Norma Waktu

Waktu yang dipergunakan untuk menghasilkan/menyelesaikan produk/hasil kerja adalah relatif tetap sehingga menjadi variabel tetap

dalam pelaksanaan analisis beban kerja. Norma waktu perlu ditetapkan yang menyebabkan norma waktu tersebut berubah.

2. Volume Kerja

Volume kerja diperoleh dari target pelaksanaan tugas untuk memperoleh hasil kerja/produk.

3. Jam Kerja Efektif

Keterbukaan/transparansi ini sebagai suatu syarat agar pelaksanaan analisis beban kerja dapat dilaksanakan secara obyektif, sehingga laporan hasil analisis beban kerja benar-benar akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.3 Pengertian Kinerja Pegawai

Peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi Republik Indonesia (Permen PAN & RB) No. 6 Tahun 2022 Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut Wibowo, (2016:2) Kinerja merupakan nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan tujuan organisasi. Menurut Afandi, (2018:84) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Widodo, (2015:131) bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara, (2014:9) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayati, (2017:463) memberikan pernyataan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang ditimbulkan seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing

dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau kelompok dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok telah mempunyai kriteria atau setandar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau kelompok tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

2.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kinerja menurut Kasmir (2016:189) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam diri atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Beban Kerja

Sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan individu maupun kelompok dalam satuan waktu tertentu.

9. Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota atau suatu organisasi.

10. Kepuasan kerja

Perasaan senang atau gembira seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

11. Lingkungan kerja disekitar

Suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana

kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

2.3.2 Indikator yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 6 Tahun 2022, adapun indikator kinerja pegawai yang meliputi:

1. Kuantitas kerja

Jumlah Yang di nyatakan dalam unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan adalah jumlah yang di hasilkan yang di nyatakan dalam kuantitas.

2. Kualitas kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai dan persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

3. Ketepatan waktu

Menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktivitas lain.

4. Biaya

Biaya adalah seluruh pengeluaran yang dilakukan untuk mendukung pelaksanaan pengelolaan kinerja pegawai.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan dalam penelitian, sebagai pembanding penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya. Dalam beberapa konsep yang dikemukakan, maka dalam penulisan ini dapat diperkuat melalui kajian-kajian dari jurnal penelitian sebelumnya sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil
1	Silaban, dkk (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan.	Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Syarif, dkk (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Displin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependidikan Kepulauan Riau.	Kepemimpinan Trasnformasional, Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Sinaga, dkk (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Dispini Kerja dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Drive	Beban Kerja, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

		1 Sumatera Utara.		Berganda	
4	Nataria, dkk (2018)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop dan UMKM Manokwari.	Beban Kerja, Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Kadek Ferrania Paramitadewi (2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.	Beban Kerja, Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Dari Berbagai Jurnal

2.5 Kerangka Berpikir

2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Suriagiri, (2020:51) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat membuat anggotanya mempercayai, menghormati, dan menghargai mereka dengan berkonsentrasi pada pengaruh yang diidealkan, pertimbangan individual dan motivasi inspirasional, yang pada gilirannya menyiratkan melayani sebagai panutan karismatik dan mengespresikan visi yang bisa dibuat. Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syarif, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Displin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependidikan Kepulauan Riau” hasil penelitian yang diperoleh adalah hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependidikan Kepulauan Riau.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Silaban, dkk (2023) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan” hasil penelitian yang diperoleh adalah kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.5.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Koesomowidjojo, (2017 :21) beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Pegawai seringkali diahadapkan untuk menyelesaikan satu atau lebih tugas yang dikerjakan secara bersamaan. Tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya dan dengan penyediaan sumber daya yang terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja pegawai menurun. Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nataria, dkk (2018) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop dan UMKM

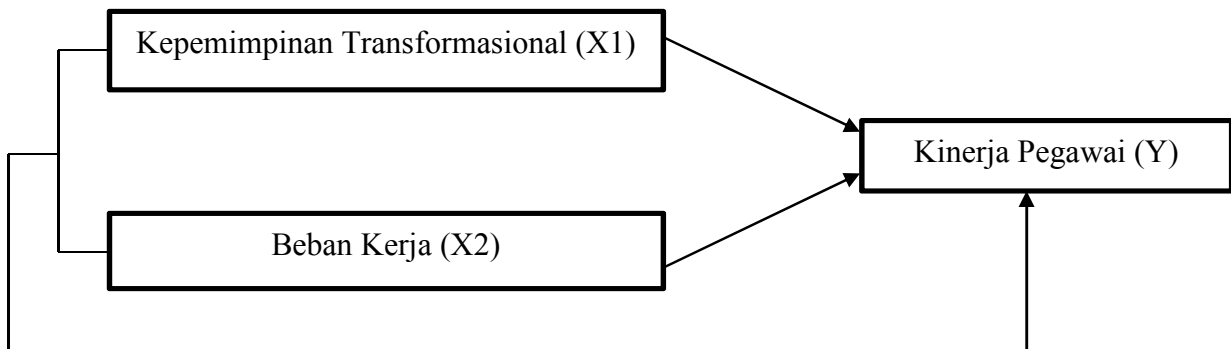
Manokwari.” hasil penelitian yang diperoleh beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.5.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi merupakan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu bahwa secara simultan atau bersama-sama penerapan kepemimpinan transformasional dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan dalam teori terkait, maka peneliti menentukan kerangka konsep penelitian yaitu independen dan dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional (X1) dan beban kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Maka berdasarkan teori yang telah dikemukakan diatas dapat digambarkan kerangka teoritis seperti pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

2. *Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai.*
3. *Terdapat pengaruh signifikan dan simultan kepemimpinan transformasional dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:13) Metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan yang beralamat di JL. Arif Lubis No.2, Gaharu, Kec. Medan timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20233. Dan waktu penelitian direncanakan akan dilaksanakan dari bulan Juli 2024 sampai September 2024.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:126). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu 54 orang pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan yang berstatus PNS.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019:127). Pada penelitian ini ditujukan kepada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan. Pada penelitian ini penentuan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian yaitu seluruh populasi sebanyak 54 orang.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampling

Menurut Sugiyono (2019:85), untuk menentukan sampel dalam penelitian terdapat berbagai metode yang dapat digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Nonprobability sampling*, metode pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap

populasi untuk diambil sebagai sampel. Teknik yang digunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini adalah Sampling jenuh.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan dalam sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang diambil, yaitu pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan sebanyak 54 orang.

3.4 Data Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah dokumen-dokumen, literature, bahan-bahan keperpustakaan berupa buku-buku, tulisan-tulisan ilmiah, artikel, jurnal, serta laporan-laporan penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
3. Observasi
Observasi adalah teknik pengumpulan data yang spesifik tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.5.1 Definisi Operasional

Untuk melihat definisi operasional variabel masing-masing penelitian, yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang memperjelas variabel tersebut. Berikut ini disajikan tabel mengenai indikator variabel penelitian:

Tabel 3.1
Tabel Operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu.	3. Pengaruh Ideal 4. Stimulasi Intelektual 5. Pertimbangan Individual 6. Motivasi Inspirasi	Skala likert
2.	Beban Kerja (X2)	Beban kerja dalam teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja.	1. Norma waktu 2. Volume kerja 3. Jam kerja efektif	Skala likert

3.	Kinerja Pegawai (Y)	Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Biaya	Skala likert
----	---------------------	---	---	--------------

Sumber: (Sahalauddin 2015, Permen PAN & RB No. 1 Tahun 2020, Permen PAN & RB No. 6 Tahun 2022).

3.5.2 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang dilakukan adalah skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2019) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan. Berikut adalah ukuran setiap skor yang diberik:

Tabel 3.2
Instrumen Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2019

3.6 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), Uji Validitas menunjukkan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Suatu hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Beberapa metode dalam menguji validitas suatu instrumen, diantaranya metode Korelasi Bivariate dan metode Corrected Item-Total Correlation. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingindukur pengujian valid atau tidak valid suatu item atau butir pertanyaanyang terdapat pada kusioner.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for windows*, dengan kriteria pengujian:

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019) uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengatur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur kehandalan. Suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrumen yang tinggi cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Bila koefisien Cronbach Alpha $\geq 0,70$ menunjukkan reliabilitas.
- b. Bila koefisien Cronbach Alpha $\leq 0,70$ menunjukkan tidak reliabilitas.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak normal. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu dengan cara Kolmogorov Smirnov digunakan dengan membandingkan distribusi data dengan

distribusi normal baku.

- a. Jika signifikansi yang diperoleh $>\alpha$, maka sampel yang berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi yang diperoleh $<\alpha$, maka sampel yang berasal dari populasi yang bukan berdistribusi normal.

Dengan $\alpha = 0,05$ akan dibandingkan dengan taraf signifikansi yang diperoleh.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (independent) dalam model regresi. Multikolinieritas dalam suatu model regresi dapat diketahui dengan menghitung nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). VIF adalah suatu faktor yang mengukur seberapa besar kenaikan ragam dari koefisien penduga regresi dibandingkan terhadap variabel bebas yang orthogonal jika dihubungkan secara linear. Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance $> 0,01$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance $< 0,01$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan apabila model regresi memiliki ketidakcocokan antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Apabila variabel berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dalam uji ini dikenal dengan dua keputusan, jika hasil antara prediksi dengan residual membentuk suatu pola maka model regresi yang kita buat memiliki indikasi heteroskedastisitas. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai peramalan. Alat analisisnya yaitu diagram pancar *scatter plot*. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan diagram pancar *scatter plot*:

- a. Jika terdapat pola tertentu pada diagram *scatter plot*, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8 Metode Analisis

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Menurut (Sugiyono 2019), analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Untuk menyajikan data dapat menghitung nilai minimum dan maksimumnya, dan kemudian menggunakan rata-rata dan standar deviasi untuk menghitung penyebarannya.

3.8.2 Analisis Data

Regresi linier berganda adalah model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas (independent). Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel terikat (dependen). Rumus untuk regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

a = Konstanta

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kepemimpinan Transformasional

X2 = Beban Kerja

e = Nilai residu yaitu tingkat kesalahan (error)

b1-b2 = Koefisien Regresi

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara parsial terhadap variabel terikatnya apakah signifikan (nyata) atau tidak. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara lain nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} atau membandingkan dengan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui suatu variabel

pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1), Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional (X1)
 - a. $H_0: b_1 = 0$ yaitu secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)
 - b. $H_1: b_1 \neq 0$ yaitu secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)
2. Beban Kerja (X2)
 - a. $H_0: b_2 = 0$ yaitu secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).
 - b. $H_1: b_2 \neq 0$ yaitu secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai tabel dengan nilai hitung dengan kriteria keputusan adalah:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel X (kepemimpinan transformasional dan beban kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel X (kepemimpinan transformasional dan beban kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas (independen) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat (dependen). Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas

terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang digunakan adalah:

- a. $H_0 : b_1, b_2 = 0$ Artinya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ Artinya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- b. H_1 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 adalah proporsi variasi variabel terikat yang dapat diprediksi dari variabel bebasnya. Hal ini memberikan ukuran seberapa baik hasil yang diamati direplikasi oleh model, berdasarkan proporsi total variasi hasil yang dijelaskan oleh model. Kriteria pengujian nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai R^2 yang mendekati 0 berarti kemampuan variabel sangat terbatas dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti kemampuan variabel memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk mempermudah pengolahan data, maka pengujian di dalam penelitian ini dilakukan menggunakan program pengolahan data SPSS.

