

# Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai

Oleh:

Umrotul Khasanah (192010200277)

Dosen Pembimbing : Dr. Kumara Adji Kusuma S.Fil.I., CIFP.

Progam Studi Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

# Pendahuluan

Perkembangan teknologi dan informasi saat ini sangat cepat serta dibarengi dengan adanya perkembangan internet dan media sosial membuat meningkatnya persaingan bisnis semakin tajam. Setiap bisnis dalam suatu perusahaan berusaha untuk mengembangkan strategi pemasarannya agar dapat meningkatkan kepuasan minat pembeli serta mendorong keputusan pembelian konsumen terhadap suatu produk atau merek. Dan strategi pemasaran yang saat ini ramai digunakan yaitu Brand Ambassador hingga Influencer



# Pendahuluan

Sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam melaksanakan suatu pekerjaan, hendaknya bertindak atau mengambil keputusan seefektif dan seefisien mungkin yang berdampak pada penyelesaian pekerjaan, yang akan menunjukkan profesionalitas pekerjaan tersebut. Kepemimpinan adalah sesuatu yang harus dimiliki oleh setiap orang pemimpin, dan setiap orang pasti memiliki cara kepemimpinannya masing-masing. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi bawahan untuk bekerja demi tercapai sasaran organisasi dan memuaskan kebutuhan mereka pada tingkat lebih tinggi.

# Pendahuluan

Faktor lain yang bisa meningkatkan komitmen kerja yaitu beban kerja. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja merupakan kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam waktu yang telah ditentukan. Stres dapat terjadi jika kemampuan karyawan melebihi persyaratan pekerjaan. Dengan banyaknya beban kerja yang diambil oleh pegawai maka dari itu diberikannya tunjangan demi kesejahteraan pegawai yang telah direalisasikan oleh pemerintah, pemberian penghargaan atau tunjangan kepada pegawai tersebut akan memberikan motivasi kepada pegawai untuk lebih meningkatkan lagi kinerjanya dalam bekerja.

# Tinjauan Pustaka

## Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Pemimpin dapat dianggap sebagai pemimpin transformasional bila mampu mendorong pekerja untuk mengerjakan teramat daripada kepentingan diri jangka pendek serta pencapaian dan aktualisasi diri daripada keamanan.

# Tinjauan Pustaka

## Beban Kerja

Beban Kerja merupakan suatu yang mempengaruhi suatu kinerja pegawai, Kinerja pegawai dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada pegawainya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu.

## Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diterima oleh pegawai dluar dari gaji pokok. Tunjangan kinerja sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya tunjangan kinerja merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri.

## Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik, Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

# Indikator Penelitian

**Indikator Variabel Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Tingkat pengukuran
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional [21]	1. memiliki visi yang jelas 2. dapat dipercaya dan dihormati 3. mampu memotivasi 4. fokus kepada tujuan organisasi	Interval
2.	Beban Kerja [6]	1. Target yang Harus Dicapai 2. Penggunaan Waktu Kerja 3. Kondisi Pekerjaan	Interval
3.	Tunjangan [13]	1. Tanggapan pegawai terhadap jaminan hari tua 2. Tanggapan pegawai terhadap jaminan kesehatan 3. Rasa aman dan nyaman dalam bekerja	Interval
4.	Kinerja Pegawai [19]	1. Pemahaman atas tupoksi 2. Inovasi 3. Kecepatan kerja	Interval

Tabel 1. Indikator Variabel

Inkonsistensi dari penelitian terdahulu tidak konsisten dalam variabel beban kerja, dengan ini peneliti menambahkan variabel tambahan dengan menambahkan variabel beban kerja, agar hasil yang didapatkan lebih signifikan dan menciptakan konsistensi dalam penelitian kali ini. Peneliti memilih lokasi ini dikarenakan besarnya beban kerja yang diambil oleh pegawai, menurut peneliti beban kerja sangatlah berpengaruh dalam kinerja pegawai yang akan berdampak pada instansi juga. Maka dari itu peneliti memilih lokasi ini untuk dijadikan penelitian dengan judul “Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai”.



# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

**Rumusan Masalah** : Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan tunjangan terhadap kinerja pegawai.

## **Pertanyaan Peneliti** :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sidoarjo?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sidoarjo?
3. Apakah tunjangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sidoarjo?
4. Apakah gaya kepemimpinan, beban kerja, dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sidoarjo?

**Kategori SDGs** : Sesuai kategori SDGs 8.

# Metode Penelitian

## Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei

## Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner dengan skala Likert

## Sumber Data

Data primer dan sekunder

## Populasi

Pegawai kantor kecamatan Sidoarjo

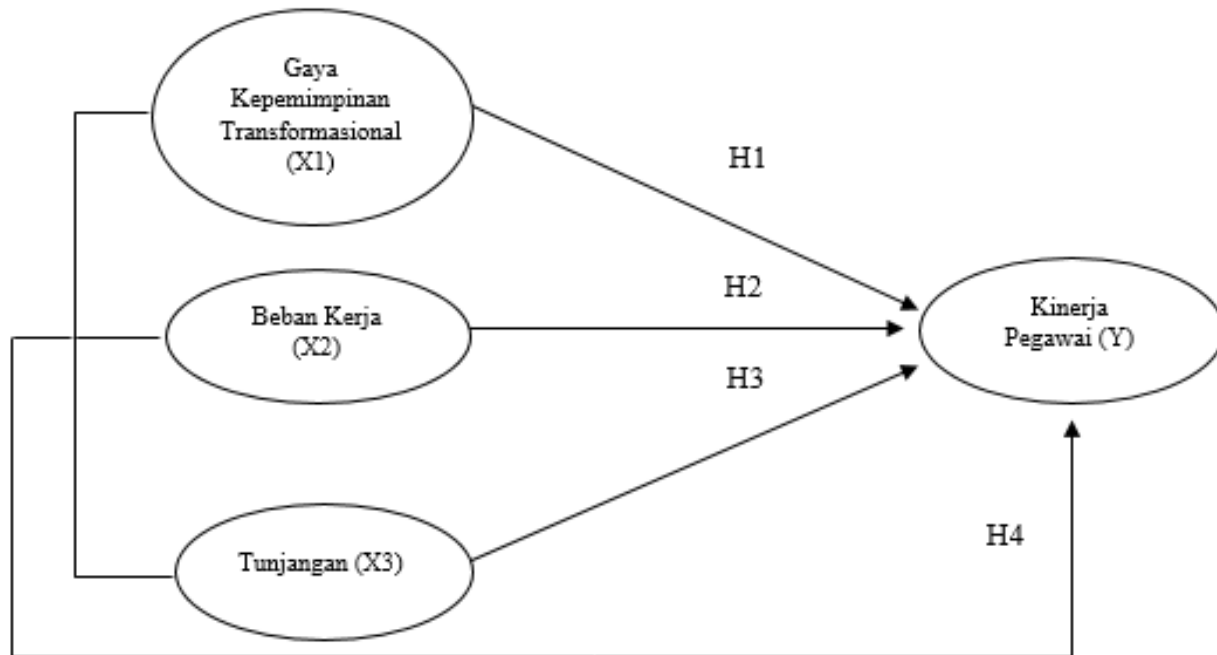
## Teknik Pengambilan Sampel

Dengan menggunakan Non-probability sampling

## Sampel

Diperoleh 52 responden

### Krangka konseptual



Dari kerangka konseptual, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1** : Gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

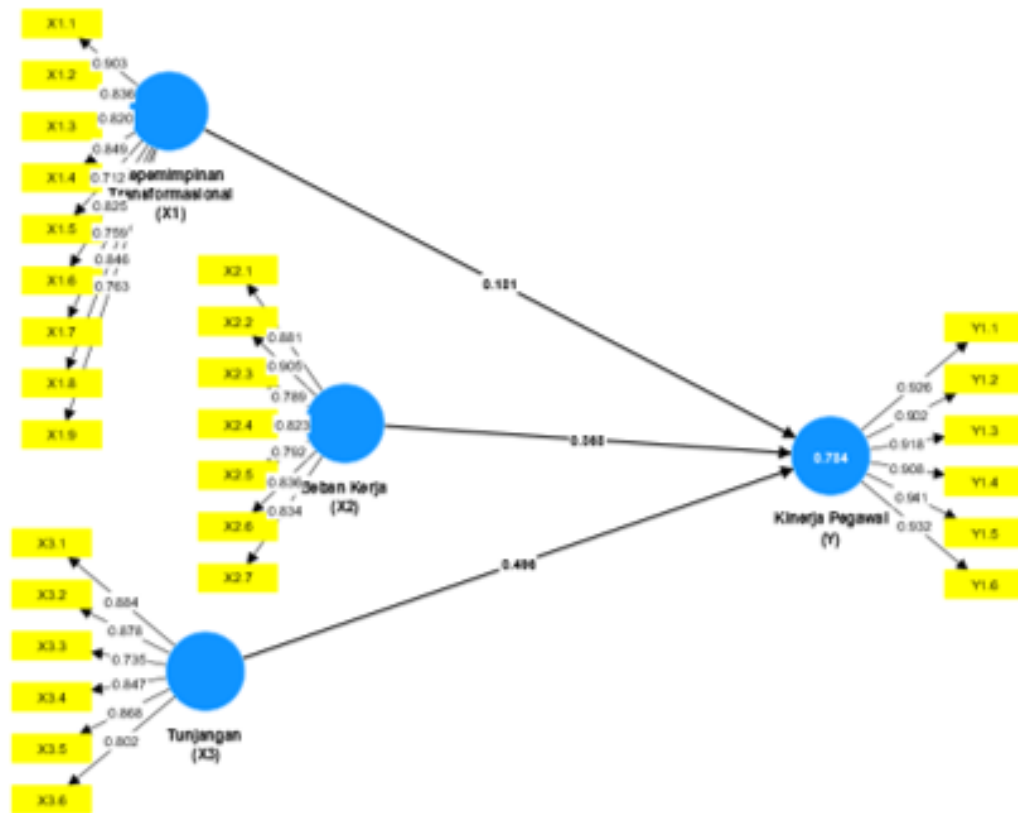
**H2** : Beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

**H3** : Tunjangan (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

**H4** : Gaya kepemimpinan transformasional (X1), beban kerja (X2), dan tunjangan (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Validitas Konvergen



Uji validitas konvergensi dilakukan dengan melihat nilai setiap indeks faktor beban bangunan. Untuk sebagian besar data, bobot 0,7 atau lebih dianggap cukup dapat diterima untuk memperhitungkan model yang mendasarinya. Pada penelitian ini, batas minimal ukuran yang dapat diterima adalah 0,7 dan semuanya mensyaratkan  $AVE > 0,7$

# Hasil dan Pembahasan

*Tabel 4 Construct Reability and Validity*

	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,663
Beban Kerja (X2)	0,702
Tunjangan (X3)	0,701
Kinerja Pegawai (Y)	0,849

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS*

Berdasarkan pada tabel berikut menunjukkan bahwa nilai pada Average Variance Extracted (AVE) di setiap variabel latennya memiliki nilai lebih besar dari 0,5. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai dari loading factor and Average Variance Extracted (AVE) dinyatakan telah memenuhi validitas konvorgen dengan nilai yang tinggi.

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Validitas Diskriminan

Tabel 5 Discriminant Validity (Cross Loading)

	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Beban Kerja	Tunjangan	Kinerja Pegawai
X1.1	<b>0,903</b>	0,480	0,473	0,579
X1.2	<b>0,836</b>	0,501	0,392	0,548
X1.3	<b>0,820</b>	0,392	0,256	0,435
X1.4	<b>0,849</b>	0,308	0,243	0,423
X1.5	<b>0,712</b>	0,266	0,329	0,317
X1.6	<b>0,825</b>	0,208	0,042	0,262
X1.7	<b>0,759</b>	0,401	0,186	0,341
X1.8	<b>0,846</b>	0,378	0,304	0,462
X1.9	<b>0,763</b>	0,369	0,226	0,355
X2.1	0,475	<b>0,881</b>	0,523	0,657
X2.2	0,443	<b>0,905</b>	0,662	0,712
X2.3	0,315	<b>0,789</b>	0,510	0,578
X2.4	0,443	<b>0,823</b>	0,536	0,649
X2.5	0,351	<b>0,792</b>	0,513	0,673
X2.6	0,345	<b>0,836</b>	0,518	0,631
X2.7	0,368	<b>0,834</b>	0,610	0,675
X3.1	0,374	0,558	<b>0,884</b>	0,736
X3.2	0,291	0,526	<b>0,878</b>	0,689
X3.3	0,083	0,400	<b>0,735</b>	0,446
X3.4	0,298	0,642	<b>0,847</b>	0,746
X3.5	0,336	0,660	<b>0,868</b>	0,763
X3.6	0,364	0,483	<b>0,802</b>	0,582
Y1.1	0,468	0,713	0,770	<b>0,926</b>
Y1.2	0,429	0,808	0,784	<b>0,902</b>
Y1.3	0,430	0,694	0,715	<b>0,918</b>
Y1.4	0,479	0,665	0,678	<b>0,908</b>
Y1.5	0,579	0,720	0,744	<b>0,941</b>
Y1.6	0,553	0,710	0,752	<b>0,932</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan tabel disamping dari hasil pengolahan data penelitian diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel laten memiliki cross loading lebih besar dibandingkan dengan nilai variabel laten lainnya. Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel laten telah memenuhi kriteria validitas diskriminatif.

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Reliabilitas

*Tabel 6 construct Reliability and Validity*

	Composite Reliability
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,956
Beban Kerja (X2)	0,931
Tunjangan (X3)	0,928
Kinerja Pegawai (Y)	0,965

Berdasarkan pada tabel 6 menunjukkan bahwa Composite Reliability di setiap variabelnya memiliki nilai lebih besar dari 0,7. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap variabel laten sudah dapat dinyatakan valid dan reliabel, sehingga data dapat dilanjutkan pengujiannya melalui uji model struktural (Inner Model).

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Reliabilitas

*Tabel 7. R Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,784	0,771

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS*

Berdasarkan pada tabel 7 menunjukkan nilai R Square Adjusted sebesar 0,771 artinya variabel Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Tunjangan mempengaruhi variabel keputusan pembelian sebesar 77,1%. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian ini tergolong sebagai model yang kuat/baik.



# Hasil dan Pembahasan

## Uji Hipotesis

*Tabel 8 Path Coefficient*

	Original sample	T Statistics	P Values
Gaya kepemimpinan transformasional (X1) => Kinerja Pegawai (Y)	0,181	2,314	0,021
Beban Kerja (X2) => Kinerja Pegawai (Y)	0,368	3.808	0,000
Tunjangan (X3) => Kinerja Pegawai (Y)	0,496	5,245	0,000

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS*

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengolahan data path coefficient diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $0,021 < 0,5$  yang. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pada kecamatan Sidoarjo menemukan bahwa banyak pengaruh yang akan terjadi dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, yang artinya apabila adanya gaya kepemimpinan transformasional pada kecamatan sidoarjo diterapkan maka akan lebih efektif lagi dalam melakukan tugas di kecamatan sidoarjo. Penelitian ini merujuk pada penelitian Ackhriansyah Ahmad Gani (2020) yang menunjukkan hasil positif dan signifikan. Dan penelitian ini bertolak belaka dengan penelitian Teguh Yuwono, Nuri Masduki Asbari, Dewiana Wiyono, Novitasari, Nelson Silitonga (2020) yang menunjukkan hasil negatif dan tidak signifikan.

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Hipotesis

*Tabel 8 Path Coefficient*

	Original sample	T Statistics	P Values
Gaya kepemimpinan transformasional (X1) => Kinerja Pegawai (Y)	0,181	2,314	0,021
Beban Kerja (X2) => Kinerja Pegawai (Y)	0,368	3.808	0,000
Tunjangan (X3) => Kinerja Pegawai (Y)	0,496	5,245	0,000

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS*

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengolahan data pada path coefficient menunjukkan bahwa beban kerja yang berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai  $0,00 < 0,5$ , dengan hasil diatas membuktikan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kecamatan Sidoarjo. Maka dengan itu beban kerja juga berpengaruh penting dalam kinerja pegawai agar semangat dan semakin baik dalam menyelesaikan tugas. Kinerja pegawai menjadi terbaik apabila indikator kinerja seperti tujuan yang akan dicapai, kinerja, standar kerja, tujuan yang akan dicapai, dan waktu yang digunakan untuk bekerja sama. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rizal Nabawi (2020) yang menunjukkan hasil dari beban kerja berpengaruh positif dan signifikan. Dan bertolak belaka dengan penelitian Leonardo Hendy Lukito, Ida Martini Alriani (2018) yang menunjukkan hasil negatif tidak signifikan.

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Hipotesis

Tabel 8 Path Coefficient

	Original sample	T Statistics	P Values
Gaya kepemimpinan transformasional (X1) => Kinerja Pegawai (Y)	0,181	2,314	0,021
Beban Kerja (X2) => Kinerja Pegawai (Y)	0,368	3.808	0,000
Tunjangan (X3) => Kinerja Pegawai (Y)	0,496	5,245	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS

### Pengaruh Tunjangan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data pada path coefficient diatas menunjukkan bahwa tunjangan berpengaruh positif dan signifikan, dengan nilai  $0,00 < 0,5$  yang membuktikan bahwa tunjangan secara garis besar bahwa tunjangan mempengaruhi kinerja pegawai di kecamatan Sidoarjo. Tunjangan kerja yang diberikan oleh pemerintah dapat menunjang kehidupan pegawai pada jangka panjang, serta tunjangan sendiri diberikan sesuai dengan grade pekerjaan atau sesuai dengan devisa pegawai di kecamatan sidoarjo. Tunjangan Kinerja dianggap sudah cukup untuk memberikan tambahan penghasilan pegawai sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup serta untuk kehidupan masadepan serta dapat membantu mempertahankan pegawai terbaik, menghasilkan pegawai yang lebih bahagia dan produktif, yang pada akhirnya dapat membantu berkembangnya kantor Kecamatan Sidoarjo. Penelitian ini sejalan dengan Diah Siti Utari, Sri Ambar Rinah, Muhammad Irwansyah (2022) yang menunjukkan bahwa tunjangan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang bertolak belakang dengan penelitian Christyanti Andisi, Yantje Uhing (2018) yang menyatakan bahwa tunjangan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Hipotesis

*Tabel 7. R Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,784	0,771

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS*

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Dan Tunjangan terhadap Kinerja pegawai**

Dari hasil pengolahan data pada R Square diatas menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, dan Tunjangan berpengaruh simultan. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pada Kantor Kecamatan Sidaarjo dengan nilai sebesar 0,771 atau bisa dibilang 77,1% yang membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan, Tunjangan, dan Beban Kerja pada Kantor Kecamatan Sidaarjo mempengaruhi Kinerja Pegawai. Peran dan tanggung jawab mereka adalah mengembangkan pekerjaannya untuk mencapai visi dan misi organisasi, yang dapat mengarah pada komitmen organisasi. Penelitian ini sejalan dengan Rifdah Abadiyah (2022) yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, dan Tunjangan berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai. Dari banyaknya penelitian dalam hal ini untuk hasil yang bertolak belakang dengan penelitian ini belum ditemukan pada penelitian terdahulu.

# Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, dan Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sidoarjo. Sementara itu hasil penelitian ini diketahui bahwa beban kerja dan tunjangan lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga semakin baiknya beban kerja dan tunjangan maka akan semakin bagus kinerja pegawai yang diberikan.

