

Transformational Leadership Style, Workload, and Allowances for Employee Performance

[Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai]

Umrotul khasanah¹⁾, Kumara Adji Kusuma^{*,2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: adji@umsida.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of Transformational Leadership Style, Workload, and Allowances on the performance of employees in the Sidoarjo District office. This study uses a quantitative approach. The population in this study were employees of the Sidoarjo District office. Sampling of approximately 52 respondents. The data sources that will be used in this study are primary and secondary data sources, and the data collection technique used in this research is using a Likert scale questionnaire with 5 answer choices with the data analysis method using the SmartPLS4 tool. By using Convorgent Validity Test. Discriminant Validity Test, and Reliability Test. Meanwhile, the Structural Model Analysis consists of R Square and Hypothesis Testing (Path Coefficient). The results of this study indicate that Transformational Leadership Style has a significant positive effect on Employee Performance, Workload has a significant positive effect on Employee Performance, Allowances have a significant positive effect on Employee Performance.*

Keywords - *Transformational Leadership Style; Workload; Allowances; Employee Performance*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban kerja, dan Tunjangan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai kantor Kecamatan Sidoarjo. Pengambilan sampel kurang lebih 52 responden. Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dan sekunder, dan teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini dengan menggunakan kuisioner skala likert 5 pilihan jawaban dengan metode analisis data menggunakan alat bantu SmartPLS4. Dengan menggunakan Uji Validitas Konvorgen. Uji Validitas Diskriminan, dan Uji Reliabilitas. Sedangkan untuk Analisis Model Struktural terdiri dari R Square dan Uji Hipotesis (Path Coefficient). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Tunjangan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci - Gaya Kepemimpinan Transformasional; Beban kerja; Tunjangan; Kinerja Pegawai

I. 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 [1]. 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 [2]. Pemimpin yang dapat menciptakan rasa memiliki di antara para pekerja dan menciptakan lingkungan yang menyenangkan di mana manajemen dan karyawan secara sukarela berkontribusi untuk hubungan industrial yang sehat membutuhkan pemimpin yang visioner dan mau menerima perubahan. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin diharapkan memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi [3]. Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat didefinisikan sebagai kemampuan mengkoordinir, memotivasi dan mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok agar perilaku kerja pegawai sesuai tujuan instansi [4].

Selain kepemimpinan transformasional, ada 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 [5]. Beban kerja merupakan kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam waktu yang telah ditentukan. Sehingga pegawai akan merasa memiliki tuntutan untuk menyelesaikan tugas tersebut dalam waktu yang telah ditentukan dan hasil kerja yang dicapai harus sesuai dengan ketentuan instansi. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh bisnis atau organisasi dan merupakan hasil kerja dan waktu tertentu. Stres dapat terjadi jika kemampuan karyawan melebihi persyaratan

pekerjaan. Namun demikian sebaliknya juga, jika kemampuan karyawan lebih rendah dari persyaratan pekerjaan, maka terjadi kelelahan [6]. Pegawai instansi dan beban kerja dapat berdampak besar pada bisnis. Instansi harus mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah dan harus mengikuti standar yang telah ditentukan, namun pimpinan instansi juga dapat lebih memperhatikan kondisi pegawai dan kinerjanya agar dengan mudah mencapai tujuan yang harus dicapai instansi [7].

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. Tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan organisasi kepada pegawainya [8]. Ketika kinerja karyawan meningkat, maka kesejahteraan organisasi akan meningkat, dan jika kesejahteraan tinggi, semangat kerja karyawan akan meningkat. Tunjangan yang diberikan kepada pegawai seperti subsidi atau tunjangan akan diberikan secara tidak langsung, karena kualitas sumber daya manusia merupakan cerminan dari perlakuan yang diberikan kepada pegawai oleh suatu organisasi, maka secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi proses peningkatan kinerja organisasi ke arah yang lebih baik [9].

Di kantor Kecamatan Sidoarjo terdapat fenomena yaitu Program tunjangan kinerja yang ditawarkan kurang meningkatkan motivasi pegawai, dengan banyaknya pegawai yang meninggalkan kantor sebelum jam istirahat dan setelah jam istirahat, banyak yang tidak kembali bekerja sesuai jadwal untuk menjalankan tugasnya, dan baru kembali lagi ketika mendekati jam pulang. Dan kurangnya kepemimpinan yang efektif sehingga terdapat senioritas di kantor tersebut. Beban kerja yang ada terlalu tinggi sehingga kinerja pegawai menurun. Adapun fenomena baru yang didapatkan oleh peneliti yaitu beban kerja yang didapat terlalu besar dan kurang efektif dan sering kali keluar dari job kinerja pegawai sehingga menimbulkan rasa tertekan dengan adanya kinerja dadakan tersebut.

Penelitian ini di latar belakang oleh *Research Gap* pada penelitian terdahulu. Hal tersebut sama dengan penelitian [10] dengan penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan dengan hasil yang positif signifikan. Dengan berjalannya penelitian diatas, penelitian [11] menguji analisis pengaruh efektivitas kepemimpinan transformasional dan kesiapan untuk berubah terhadap kinerja karyawan wanita di masa pandemi covid-19 dengan hasil negatif yang tidak signifikan.

Disamping itu terdapat penelitian[12] menguji Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Dan Motivasi Berwirausaha Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada Ikm Tas Di Tanggulangin dengan hasil yang positif signifikan. Yang bertolak belakang dengan penelitian[3] menguji Pengaruh Person-Organization Fit, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Perawat yang memiliki hasil negatif yang tidak signifikan. Juga dengan penelitian[13] menguji Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (Tkd) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Banggai dengan hasil yang positif signifikan. Yang bertolak belakang dengan penelitian [14] yang menguji Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang memiliki hasil negatif.

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”.

Tujuan peneliti dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan dari gaya kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan tunjangan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sidoarjo. Di harapkan dengan adanya penelitian ini akan memiliki hasil yang signifikan dan berkesinambungan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan tunjangan terhadap kinerja pegawai. Kemudian pertanyaan peneliti yang diajukan adalah:

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?

Untuk penelitian ini, kategori SDGs yang dipilih peneliti untuk penelitian ini yaitu kategori ke delapan yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua. Di penelitian ini memilih kategori SDGs ke delapan karena berjudul “gaya

kepemimpinan, beban kerja, dan tunjangan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sidoarjo”, yang harus meningkatkan kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan, beban kerja, dan tunjangan yang ada di Kantor Kecamatan Sidoarjo.

LITERATUR REVIEW

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Seorang pemimpin sangat berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka dari itu seorang pemimpin sangat memikirkan tentang gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah tentang bagaimana seorang pemimpin melakukan tugas kepemimpinan dan bagaimana pekerjaan itu dirasakan oleh mereka yang berusaha memimpinnya. Kepemimpinan transformasional adalah sikap dan strategi yang muncul dari kombinasi emosi, keterampilan, kualitas, dan perilaku yang sering digunakan pemimpin saat bekerja untuk keberhasilan pegawai atau kinerja pegawai [15]. Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi suatu anggotanya yang secara sukarela berkenan melakukan kegiatan bersama dalam hal mewujudkan tujuan suatu organisasi atau perusahaan[16]. 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. Sifat yang dimiliki pemimpin memiliki pengaruh terhadap gaya kepemimpinan, karena dapat menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang ditentukan oleh kemampuan kepribadiannya[17]. Terdapat empat indikator yang biasa digunakan untuk mengukur peran Gaya Kepemimpinan Transformasional ini yaitu *Idealized influence* (kemampuan seorang pemimpin), *Inspirational motivation* (inspirasi motivasi), *Intellectual stimulation* (ide-ide baru), *Individualized consideration* (perilaku pemimpin)[18].

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 dapat dilihat dari beban kerja terlebih dahulu. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan kepuasan pegawai dari pekerjaan yang mereka lakukan dan untuk mencapai tujuan organisasi menjadi efisien dan efektif, dan orang melakukan pekerjaan dan pekerjaannya sangat baik.[19]. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas kinerja pegawai [20]. Beban kerja diukur oleh beberapa indikator, antara lain target yang harus dicapai, penggunaan waktu kerja, dan kondisi pekerjaan[21].

Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diterima oleh pegawai diluar dari gaji pokok. Tunjangan sangat penting bagi pekerja sebagai individu, karena pendapatan dari pekerjaan merupakan fungsi atau ukuran nilai pekerjaan pekerja. Sebaliknya besar kecilnya pendapatan tunjangan akan mempengaruhi pekerjaan para pekerja tersebut[22]. Terdapat tiga indikator yang dapat mengukur peran tunjangan yaitu tunjangan jaminan hari tua, tunjangan jaminan kesehatan, dan rasa aman dan nyaman dalam bekerja[14].

Kinerja Pegawai

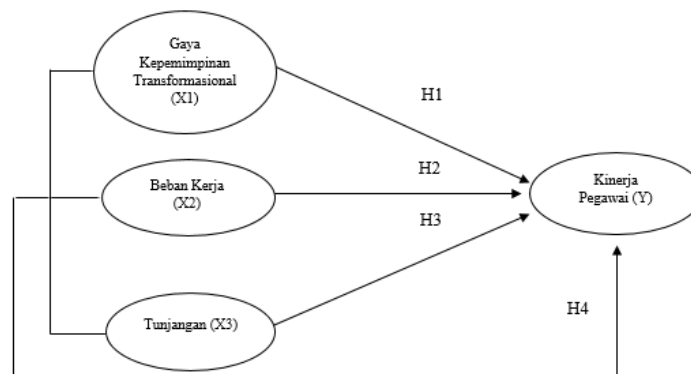
Kinerja pegawai adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang saat melakukan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan pekerjaannya. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika mereka bekerja keras, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Kinerja pegawai merupakan penentu keberhasilan organisasi atau organisasi dalam mencapai tujuannya.[23]. Kinerja mengacu pada hasil kerja dan perilaku yang diinginkan. Keduanya merupakan satuan yang sama, tetapi satuan ukurannya adalah hasil usaha. Karena kinerja digunakan oleh para manajer sebagai alat ukur untuk mengevaluasi kualitas pegawai[24]. Ada beberapa indikator yang dapat mengukur variabel ini yaitu pemahaman atas tupoksi, inovasi, dan kecepatan kerja[25].

II. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi yang diambil dalam penelitian ini yaitu pegawai Kantor Kecamatan Sidoarjo dengan total pegawai 52. Dan kegiatan penelitian ini dilaksanakan dengan terjun langsung ke lapangan, dan mahasiswa melakukan teknik penelitian dan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner skala likert 5 pilihan dan memperoleh data sekunder yang meliputi data tunjangan pegawai dari instansi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh kepala atau pimpinan instansi tersebut dengan bimbingan pembimbing yang telah disediakan. Teknik penelitian yang digunakan yaitu Non-probability sampling dengan sampel jenuh yang dimana menggunakan data populasi pegawai keseluruhan. Metode analisis yang digunakan yaitu SmartPLS4, dan metode

analisis data menggunakan Uji Validitas Konvergen, Uji Validitas Diskriminan, dan Uji Reliabilitas. Sedangkan untuk Analisis Model Struktural terdiri dari R Square dan Uji Hipotesis (Path Coefficient).

Krangka konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- 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)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

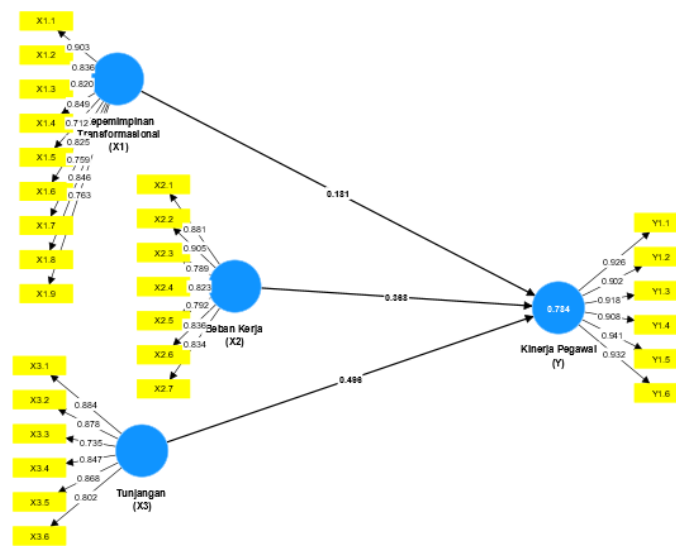
A. HASIL

Gambaran Umum Responden

Kategori	Deskripsi	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	23	23%
	Perempuan	29	29%
Usia	20-30 tahun	11	11%
	30-40 tahun	32	32%
	40-50 tahun	9	9%
Pendidikan Terakhir	SMA	36	36%
	Diploma	6	6%
	Sarjana	10	10%

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas Konvergen



Gambar 1. Loading Factor

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 [26].

Tabel 3 Outer Loading

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	Beban Kerja (X2)	Tunjangan(X4)	Kinerja Pegawai (Y)
X1.1			
X1.2			
X1.3			
X1.4			
X1.5			
X1.6			
X1.7			
X1.8			
X1.9			
X2.1	0,881		
X2.2	0,905		
X2.3	0,789		
X2.4	0,823		
X2.5	0,792		
X2.6	0,836		
X2.7	0,834		
X3.1		0,884	
X3.2		0,878	
X3.3		0,735	
X3.4		0,847	

X3.5	0,868	
X3.6	0,802	
Y1.1		0,926
Y1.2		0,902
Y1.3		0,918
Y1.4		0,908
Y1.5		0,941
Y1.6		0,932

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan pada tabel diatas hasil dari outer loadings menunjukkan nilai masing-masing indikator lebih dari 0,7. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa setiap indikator sudah dinyatakan valid dan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya. Terdapat indikator dengan nilai tertinggi pada indikator Y1.5 sebesar 0,941 dan nilai terendah pada indikator X1.5 sebesar 0,712.

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 4 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 konvergen dengan nilai yang tinggi.

Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain menurut standar empiris [27]. Berdasarkan hasil uji dapat disimpulkan bahwa sudah memenuhi syarat uji validitas diskriminan apabila nilai loading pada konstruk yang dituju lebih besar dibandingkan dengan nilai loading pada konstruk yang lain [28].

Tabel 5 Discriminant Validity (Cross Loading)

	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Beban Kerja	Tunjangan	Kinerja Pegawai
X1.1	0,903	0,480	0,473	0,579
X1.2	0,836	0,501	0,392	0,548
X1.3	0,820	0,392	0,256	0,435
X1.4	0,849	0,308	0,243	0,423
X1.5	0,712	0,266	0,329	0,317
X1.6	0,825	0,208	0,042	0,262
X1.7	0,759	0,401	0,186	0,341
X1.8	0,846	0,378	0,304	0,462
X1.9	0,763	0,369	0,226	0,355

X2.1	0,475	0,881	0,523	0,657
X2.2	0,443	0,905	0,662	0,712
X2.3	0,315	0,789	0,510	0,578
X2.4	0,443	0,823	0,536	0,649
X2.5	0,351	0,792	0,513	0,673
X2.6	0,345	0,836	0,518	0,631
X2.7	0,368	0,834	0,610	0,675
X3.1	0,374	0,558	0,884	0,736
X3.2	0,291	0,526	0,878	0,689
X3.3	0,083	0,400	0,735	0,446
X3.4	0,298	0,642	0,847	0,746
X3.5	0,336	0,660	0,868	0,763
X3.6	0,364	0,483	0,802	0,582
Y1.1	0,468	0,713	0,770	0,926
Y1.2	0,429	0,808	0,784	0,902
Y1.3	0,430	0,694	0,715	0,918
Y1.4	0,479	0,665	0,678	0,908
Y1.5	0,579	0,720	0,744	0,941
Y1.6	0,553	0,710	0,752	0,932

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan tabel 5 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.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang menunjukkan seberapa reliabel atau andal suatu uji. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengukuran akan sama apabila dua atau lebih pengukuran dari masalah yang sama dilakukan dengan alat ukur yang sama. Jika koefisien alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,70, maka alat penelitian dianggap cukup reliabel.[29].

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).

Analisis Model Struktural (Inner Model)

R Square

Perubahan nilai R-squared dapat digunakan untuk menjelaskan apakah beberapa variabel laten eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel laten endogen [30]. Uji R-square diklasifikasikan sebagai hasil independensi variabel sebagai berikut: 0,19 = Buruk, 0,33 = Cukup, 0,67 = Baik.

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 kinerja pegawai sebesar 77,1%. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian ini tergolong sebagai model yang kuat/baik.

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

B. PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan besarnya pengaruh diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi empiris menemukan bahwa banyak pengaruh yang akan terjadi dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih banyak memilih pemimpin menerapkan visi dan misi dengan jelas. Serta indikator X1.1 yaitu *idealized influence* (kemampuan seorang pemimpin) mendapatkan hasil validitas tertinggi daripada indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional lainnya.

Indikator *idealized influence* di kantor Kecamatan Sidoarjo yaitu pada pemimpin menerapkan visi dan misi yang jelas. Sehingga dapat membuat pegawai menjadi lebih percaya terhadap pemimpin yang dapat menunjukkan visi dan misi yang jelas bagi pegawai dalam melaksanakan tugas atau terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan [31] yang menunjukkan hasil dari gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian ini bertolak belakang dengan [11] yang menunjukkan hasil negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada masa covid-19.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan besarnya pengaruh menunjukkan bahwa beban kerja yang berpengaruh positif dan signifikan, dengan hasil diatas membuktikan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sidoarjo. Maka dengan itu studi empiris menunjukkan bahwa beban kerja juga berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai agar semangat dan semakin baik dalam menyelesaikan tugas. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih banyak memilih pegawai mampu mencapai target yang telah ditentukan. Serta indikator X2.2 yaitu target yang dicapai mendapatkan hasil validitas tertinggi daripada indikator beban kerja yang lain.

Indikator target yang dicapai di kantor Kecamatan Sidoarjo yaitu pada pegawai menyelesaikan tugas melebihi target yang telah ditentukan, sehingga hal ini dapat membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik dari instansi lainnya. Sehingga beban kerja yang ditanggung oleh pegawai berkurang dan menjadikan kinerja pegawai akan lebih semangat dalam menyelesaikan tugasnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian [23] yang menunjukkan hasil dari beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Bertolak belakang dengan penelitian [32] yang menunjukkan hasil negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Tunjangan terhadap Kinerja Pegawai

Dari besarnya pengaruh diatas menunjukkan bahwa tunjangan berpengaruh positif dan signifikan, membuktikan bahwa tunjangan secara garis besar bahwa tunjangan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sidoarjo. Studi empiris menunjukkan bahwa tunjangan berpengaruh penting bagi kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari kuisioner yang telah tersebar di Kantor Kecamatan Sidoarjo bahwa rasa aman dan nyaman adalah satu faktor penting dalam membangun kinerja pegawai. Serta indikator X3.2 yaitu mendapatkan perlindungan dengan adanya jaminan sehingga terasa aman mendapatkan hasil validitas tertinggi daripada indikator lainnya.

Mengingat tingginya pasar tenaga kerja mendapat perlindungan dengan adanya jaminan akan lebih membuat pegawai terasa aman sehingga menjadi aspek pendorong dalam meningkatkan kinerja pegawai. 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[33] yang menunjukkan bahwa tunjangan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang bertolak belakang dengan penelitian[14] yang menyatakan bahwa tunjangan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

Dari besarnya pengaruh diatas menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, dan Tunjangan berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner di Kantor Kecamatan Sidoarjo yang membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan, Tunjangan, dan Beban Kerja pada Kantor Kecamatan Sidoarjo mempengaruhi Kinerja Pegawai. Serta indikator Y1.5 yaitu kecepatan kerja menentukan kecepatan penyelesaian kinerja mendapatkan validitas tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya.

Hal ini dikarenakan kecepatan kerja dapat menentukan kecepatan penyelesaian kinerja pegawai di kantor kecamatan Sidoarjo sehingga gaya kepemimpinan, beban kerja, dan tunjangan dapat sejalan. Peran dan tanggung jawab mereka juga wajib dapat mengembangkan pekerjaannya untuk mencapai visi dan misi organisasi, dan dapat mengarah pada beban kerja yang dicapai.

Penelitian ini sejalan dengan[12] 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.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sidoarjo. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sidoarjo. Tunjangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sidoarjo. Dan gaya kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan tunjangan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sidoarjo. Sementara itu hasil penelitian ini diketahui bahwa beban kerja dan tunjangan lebih signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dengan melihat hasil validitas diatas. sehingga semakin baiknya beban kerja dan tunjangan maka akan semakin bagus kinerja pegawai yang akan diberikan.

Kantor Kecamatan Sidoarjo juga sebaiknya mengefektifkan jam kerja pegawai dengan cara melakukan kepemimpinan transformasional ini dengan baik agar pegawai semakin betah dan nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Beban kerja juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai, maka dari itu kantor Kecamatan Sidoarjo harus memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan atau sesuai dengan divisinya agar kenyamanan dari pegawai terjaga dan pegawai tidak merasa terbebani dalam melakukan pekerjaannya karena masih ada pegawai yang merasa terbebani dalam melakukan tugasnya. Serta tunjangan juga berpengaruh dalam melaksanakan tugas pegawai, dengan adanya tunjangan ini pegawai semakin semangat dan semakin tenang karena jaminan hidup sudah terjamin tanpa perlu khawatir apabila sudah pensiun.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ini ditunjukkan yang pertama kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dalam pengerjaan artikel ini serta kepada Bapak Rektorat Dr. Hidayatullah, M.Si, Ibu Dekan Poppy Febriana, S.Sos.Med.Kom dan Ibu Ketua Program Studi Dr. Vera Firdaus, S.Psi.,M.M. Selain itu ucapan terima kasih kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dalam memberikan dukungan hingga terselesaikannya penelitian ini dengan baik dan lancar.

REFERENSI

- [1] D. Marsyam, D. Dahliah, And N. Hamzah, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Dan Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan,” *Paradoks J. Ilmu Ekon.*, Vol. 3, No. 2, Pp. 30–40, Apr. 2020, Doi: 10.33096/Paradoks.V3i2.445.
- [2] S. A. Adiwantari And I. W. Bagia, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Manaj.*, Vol. 5, No. 2, 2019.
- [3] S. Nugroho And E. Raharja, “Pengaruh Person-Organization Fit, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Ken Saras Kabupaten Semarang)”.
- [4] K. A. Kusuma, V. Firdaus, And D. Andriani, “Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention,” 2023.
- [5] D. Asriani, M. Bl, And I. Abdullah, “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar,” Vol. 2, No. 2, 2018.
- [6] H. Ali, I. Sastrodiharjo, And F. Saputra, “Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi (Studi Literature Review),” *1 April 2022*, Vol. 1, No. 1, P. 93, Doi: <https://doi.org/10.38035/Jim.V1i1>.
- [7] J. K. R. Rolos, S. A. P. Sambul, And W. Rumawas, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota,” Vol. 6, No. 4, 2018.
- [8] A. Jannah, “Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan”.
- [9] Apriyanti, J. Mustapa Harahap, And M. I. Irwansyah Hasibuan, “Pengaruh Pemberian Reward Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan Sumatera Utara,” *01 Sept. 2021*, Vol. Volume 03, No 02, No. Vol. 3 No. 2 (2021): Kapital| September 2021, P. 10.
- [10] D. Andriani And R. Ramadhani, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan,” Vol. 2, No. 1, 2023.
- [11] T. Yuwono, N. Wiyono, M. Asbari, And D. Novitasari, “Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Masa Pandemi Covid-19,” Vol. 5, No. 3, 2020.
- [12] R. Abadiyah And I. A. Maufuzah, “Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Dan Motivasi Berwirausaha Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada Ikm Tas Di Tanggulangin,” *J. Ilm. Manaj. Dan Bisnis Jimbis*, Vol. 1, No. 3, Pp. 281–294, Nov. 2022, Doi: 10.24034/Jimbis.V1i3.5378.
- [13] Dian Fitriani Karim, “Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (Tkd) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Banggai,” *Juni 2019*, Vol. Vol. 2, No. 2.
- [14] C. Andisi And Y. Uhing, “Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Utara,” 2018.
- [15] R. E. Nugroho, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek,” *Mix J. Ilm. Manaj.*, Vol. 9, No. 2, P. 341, Aug. 2019, Doi: 10.22441/Mix.2019.V9i2.007.
- [16] S. G. Kebajikan And S. Sumartik, “The Effect Of Knowledge, Leadership Style And Work Stress On Employee Performance With Innovation As An Intervening Variable,” *Indones. J. Law Econ. Rev.*, Vol. 18, Feb. 2023, Doi: 10.21070/Ijler.V18i0.855.
- [17] E. S. Hardini, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi,” 2023.
- [18] R. D. Sulastriningsih, Y. Komalasari, And R. D. Handayani, “Beban Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Karyawan,” Vol. 2, No. 2, 2018.
- [19] A. Neksan, M. Wadud, And S. Handayani, “Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Grup Global Sumatera,” *J. Nas. Manaj. Pemasar. Sdm*, Vol. 2, No. 2, Pp. 105–112, Jun. 2021, Doi: 10.47747/Jnmpsdm.V2i2.282.
- [20] R. Maharani And A. Budiarto, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam,” Vol. 3, No. 2, 2019.
- [21] S. Sulastri And O. Onsardi, “Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manag. Bussines Jomb*, Vol. 2, No. 1, Pp. 83–98, Jun. 2020, Doi: 10.31539/Jomb.V2i1.1215.
- [22] M. Hamidun, G. B. Tampi, And B. Kiayi, “Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Tuminting Kota Manado”.
- [23] Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia And R. Nabawi, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, Vol. 2, No. 2, Pp. 170–183, Sep. 2019, Doi: 10.30596/Maneggio.V2i2.3667.

- [24] Moh. Sutoro, S. Mawardi, And E. Sugiarti, “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil,” *Sci. J. Reflect. Econ. Account. Manag. Bus.*, Vol. 3, No. 4, Pp. 411–420, Oct. 2020, Doi: 10.37481/Sjr.V3i4.267.
- [25] Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia And R. Nabawi, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, Vol. 2, No. 2, Pp. 170–183, Sep. 2019, Doi: 10.30596/Maneggio.V2i2.3667.
- [26] A. Purwanto, M. Asbari, M. Prameswari, M. Ramdan, And S. Setiawan, “Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas,” *J. Ilmu Kesehat. Masy.*, Vol. 9, No. 01, Pp. 19–27, Feb. 2020, Doi: 10.33221/Jikm.V9i01.473.
- [27] Y. Prayoga And M. Y. A. Pohan, “Electronic Word Of Mouth (Ewom): Menguji Pengaruh Pengalaman Positif, Persepsi Kualitas Dan Kepercayaan. Studi Kasus: Restoran Di Labuhanbatu,” *J-Mas J. Manaj. Dan Sains*, Vol. 7, No. 1, P. 283, Apr. 2022, Doi: 10.33087/Jmas.V7i1.393.
- [28] A. Wijaya And L. Kinder, “Pengaruh Price Bundling Dan Product Bundling Terhadap Niat Membeli Yang Dimoderasi Oleh Barang Komplementaritas,” *J. Manaj.*, Vol. 17, No. 1, Pp. 28–38, Oct. 2020, Doi: 10.25170/Jm.V17i1.866.
- [29] L. Amanda, F. Yanuar, And D. Devianto, “Uji Validitas Dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang,” *J. Mat. Unand*, Vol. 8, No. 1, P. 179, Jul. 2019, Doi: 10.25077/Jmu.8.1.179-188.2019.
- [30] A. D. Gizta And R. Anugerah, “Pengaruh Red Flag, Pelatihan, Independensi, Dan Beban Kerja Terhadap Kemampuan Auditor Mendeteksi Fraud Dengan Skeptisisme Profesional Sebagai Variabel Intervening,” 2019.
- [31] A. A. Gani, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”.
- [32] L. H. Lukito And I. M. Alriani, “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang,” No. 45, 2018.
- [33] D. Siti Utari, S. A. Rinah, And M. Irwansyah, “Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas Ii Tanjung Uban,” *J. Ilmu Sos. Dan Ilmu Polit.*, Vol. 4, No. 1, Pp. 958–982, Aug. 2022, Doi: 10.56552/Jisipol.V4i1.93.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.