



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju

Muhtar

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju.
Email: muhtar@stiemmamuju.ac.id

Abstrak

Penelitian dilaksanakan pada kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) dengan mengamati dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan 75 sampel. Hasil analisis untuk variabel gaya kepemimpinan (X1), diperoleh nilai Sig = 0,001, dengan menggunakan batas signifikan $\alpha = 0,05$ dapat diketahui bahwa nilai Sig = 0,001 < $\alpha = 0,05$ dan $t_{hitung} = 3,497 > t_{tabel} = 1,993$. Hasil analisis untuk variabel beban kerja (X2), diperoleh nilai Sig = 0,009, dengan menggunakan batas signifikan $\alpha = 0,05$ dapat diketahui bahwa nilai Sig = 0,009 < $\alpha = 0,05$ dan $t_{hitung} = 3,263 > t_{tabel} = 1,993$. Hal ini berarti beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Beban Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract

The research was conducted at the Research and Development Planning Agency (BAPPEPAN) office by observing two independent variables, namely leadership style and workload on one variable, namely employee performance. This study uses multiple linear regression using 75 samples. The results of the analysis for the leadership style variable (X1), obtained the value of Sig = 0.001, using a significant limit of $\alpha = 0.05$ it can be seen that the value of Sig = 0.001 < $\alpha = 0.05$ and $t_{count} = 3,497 > t_{table} = 1,993$. The results of the analysis for the workload variable (X2), obtained the value of Sig = 0.009, using a significant limit of $\alpha = 0.05$ it can be seen that the value of Sig = 0.009 < $\alpha = 0.05$ and $t_{count} = 3,263 > t_{table} = 1,993$. This means that workload has a significant influence on employee performance at the Office of the Research and Development Planning Agency (BAPPEPAN) of Mamuju Regency

Keywords: Leadership Style; Workload; Employee Performance

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebuah organisasi pemerintahan seperti Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintah dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang kepala badan. Melalui gaya kepemimpinan dan didukung oleh kualitas pegawai yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintah yang baik (*Good Governance*) akan dapat terwujud sesuai dengan harapan pimpinan beserta pegawai yang memiliki dedikasi dalam pencapaian tujuan organisasi, pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting artinya bagi organisasi, keberadaan pimpinan yang mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dengan orang lain menjadi kelemahan kepemimpinan sebab keruntuhan kinerja pegawai.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Untuk itu kepemimpinan yang bersahabat dan bersifat objektif dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, agar bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan dapat mengutarakan kendala yang mereka hadapi pada saat bekerja maka pimpinan harus dapat menciptakan sumber daya. Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar. Karena dengan komunikasi yang baik dan lancar, tentu hal ini akan memudahkan bagi bawahannya guna menangkap apa yang dikehendaki oleh seorang pemimpin baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.

Jika seorang pemimpin dalam memberikan informasi sulit dipahami dan dimengerti oleh para bawahannya atau pegawainya, maka akan menimbulkan permasalahan, sebab di satu sisi ingin program kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan tercapai, namun di sisi lainnya para pegawainya atau bawahan merasa bingung atau kesulitan harus bekerja yang bagaimana sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin selain mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi yang baik dan lancar, tentu saja mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan-dorongan atau memberi motivasi kepada bawahannya, baik motivasi secara finansial atau nonfinansial.

Perhatian seorang pemimpin akan sangat berarti bagi bawahan, bahwa dari segi penghargaan ataupun pengakuan sangat memberikan makna yang sangat tinggi bagi pegawai atau bawahan. Beban kerja merupakan beban yang dialami oleh pekerja sebagai akibat pekerjaan yang dilakukan olehnya. Pengaruh beban kerja cukup dominan terhadap kinerja sumber daya manusia tetapi juga menimbulkan efek negatif terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja.

Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri. Beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan dalam bekerja.

Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Beban kerja dapat dinilai sebagai volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju ?
2. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju

1.3. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan bisa menambah literatur dan memperluas pemahaman mengenai beban kerja dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pimpinan Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju dalam menilai kinerja pegawainya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2010:42) manajemen sumber daya manusia sebagai seni dan ilmu yang menyelesaikan segala bentuk pekerjaan melalui pengembangan potensi manusia. Menurut Morrison (2011:87) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia menjadi penting dan utama dalam memperkuat pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia adalah potensi yang ada dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang mampu mengelola dirinya sendiri, serta seluruh potensi yang terkandung di dalam dirinya sebagai sumber daya manusia. Potensi sumber daya manusia sangat penting karena potensi sumberdaya manusia pada hakekatnya adalah modal dasar pembangunan nasional. Potensi sumber daya manusia belum dapat di manfaatkan secara optimal mengingat sebagian angkatan kerja memiliki ketrampilan dan pendidikan yang rendah. Keadaan tersebut dapat berpengaruh terhadap sikap mental tenaga kerja dilingkungan kerjanya yang berakibat pada rendahnya hasil kerja

2.2 Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2012:34) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut Herujito (2016:188) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :“Gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi”. Sedangkan menurut Supardi (2011:24), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal. Menurut Suwanto (2011:157) macam-macam gaya kepemimpinan menurut antara lain :

1. Gaya kepemimpinan Direktif

Gaya kepemimpinan ini membuat bawahan agar tau apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan memberi bimbingan kepada bawahannya

2. Gaya kepemimpinan Yang Mendukung

Gaya kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.

3. Gaya kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan dalam organisasi.

4. Gaya kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

2.3 Beban Kerja

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Dengan adanya penentuan waktu dan volume maka diharapkan setiap pegawai dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja. Agar diperoleh pengertian beban kerja yang lebih jelas berikut dikemukakan pengertian menurut beberapa para ahli antara lain Sukardiman (2011:210) mengemukakan beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu dengan

harapan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi organisasi. Menurut Haryanto (2012:38) mengemukakan beban kerja bagian dari jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu, beban kerja dilakukan dengan membandingkan bobot/beban kerja dengan norma waktu dan volume kerja.

Menurut Soleman (2011:85) indikator yang mempengaruhi beban kerja dalam organisasi adalah sebagai berikut :

1. Tugas meliputi : tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya
2. Organisasi Kerja meliputi : lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya
3. Lingkungan Kerja meliputi : lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
4. *Stresor*, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya),
5. Psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai, atau dapat pula dikemukakan bahwa analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan beban kerja dalam waktu tertentu.

2.4 Kinerja Pegawai

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Menurut pendapat Soleman (2011:116) kinerja pegawai adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Soleman (2011:73) Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam yaitu :

1. Kualitas
Merupakan tingkat di mana hasil aktivitas yang di kehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang di harapkan dari suatu aktivitas, kualitas kerja diukur dari presepsi pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan sebuah organisasi.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Kualitas yang diukur dari presepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang di tugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk akitivtas lain. Ketepatan waktu diukur dari presepsi pegawai terhadap suatu aktivitas kerja dalam organisasi.
4. Efektivitas
Efektivitas kerja dalam presepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas penyelesaian tugas yang di bebaskan organisasi.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang pegawai dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat di ukur dari persepsi pegawai terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya pegawai.
6. Komitmen kerja

Merupakan tingkat di mana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor. Pengukuran dengan menggunakan persepsi pegawai dalam membina hubungan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju, objek penelitian dipilih oleh penulis karena melihat beban kerja pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

1. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang menjelaskan tentang fenomena yang terjadi yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan bentuk angka, yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini mengenai gaya kepemimpinan dan beban kerja yang menjadi tolak ukur untuk mendapatkan kinerja yang baik.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah bentuk data yang menggunakan angka - angka dalam menjelaskan pokok permasalahan dengan menggunakan metode statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, yang mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Kuesioner yang akan disebarakan secara personal kepada pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju yang dijadikan sampel untuk memberikan tanggapan dari pernyataan-pernyataan yang disiapkan oleh penulis berkaitan dengan variabel beban kerja dan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju.

2. Data sekunder

Data yang didapatkan dari sumber dokumentasi dan laporan yang menyangkut pokok permasalahan yang berkaitan dengan penelitian yaitu mengenai beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju.

3.3 Populasi Dan Sampel

Menurut Ghazali (2012:92) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Berkenaan dengan obyek penelitian, maka populasi yang dimasukkan kedalam penelitian adalah keseluruhan pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju sebanyak 75 yang terdiri dari 39 status pegawai Aparatur Sipil Negara dan 36 orang pegawai tenaga kontrak.

Karena keterbatasan populasi maka keseluruhan pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju sebanyak 75 orang pegawai, sehingga keseluruhan pegawai dapat diambil untuk dijadikan responden dalam penelitian ini, dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi adalah penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju, guna memperoleh bahan dan data yang diperlukan dalam proses penelitian

2. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang berisi rangkaian pernyataan-pernyataan tertulis mengenai pokok permasalahan yang diteliti dengan mengacu pada variabel-variabel penelitian untuk mendapatkan informasi dari para responden.

Dokumentasi mengumpulkan data sekunder dari laporan-laporan dan dokumentasi pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju.

3.5 Metode Analisis

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2012:121-129) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat keabsahan atau kesahihan suatu instrumen. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur itu dapat mengukur apa yang diukur.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012:35). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) Menurut Ghozali, (2012:36) uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpa* $> 0,6$ dari hasil analisis data setiap pernyataan pada kuesioner.

Untuk melihat hubungan antara variabel yang dipergunakan rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut

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

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Alfa (kostanta)
- b₁-b₂ = Koefisien Regresi
- X₁ = Gaya Kepemimpinan
- X₂ = Beban Kerja
- e = Standart Error

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Identitas Responden

Responden dalam penelitian adalah pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju, adapun konsumen yang dijadikan sampel sebanyak 75 responden yang dapat diuraikan menurut identitas responden yang dimulai dari jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan dan jenis pekerjaan sebagai berikut :

1. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 1
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	31	41,33
2	Perempuan	44	58,67
Total		75	100

Sumber : Data sekunder setelah diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa distribusi responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 responden dengan persentase (41,33%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 44 responden dengan persentase (58,67%).

2. Distribusi Responden Menurut Usia

Tabel 2
Distribusi Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	36	48,00
2	31-40 Tahun	25	33,33
3	41-50 Tahun	14	18,67
Total		75	100

Sumber : Data sekunder setelah diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa distribusi responden menurut berusia 20 – 30 tahun sebanyak 36 responden dengan persentase (48,00%), berusia 31 - 40 tahun sebanyak 25 responden dengan persentase (33,33%) dan berusia 41 - 50 tahun sebanyak 14 responden dengan persentase (18,67%).

3. Distribusi Responden Menurut Jenjang Pendidikan

Tabel 3
Distribusi Responden Menurut Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sarjana Strata Dua (S2)	11	14,67
2	Sarjana Strata Satu (S1)	39	42,00
3	SMA Sederajat	25	33,33
Total		75	100

Sumber : Data sekunder setelah diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa distribusi responden yang berpendidikan Sarjana Strata Dua (S2) sebanyak 11 responden dengan persentase (14,67%), yang berpendidikan Sarjana Strata Satu (S1) sebanyak 30 responden dengan persentase (40,00%), yang berpendidikan SMA sederajat sebanyak 25 responden dengan persentase (33,33%).

4.2 Uji Regresi Linear Berganda

Sebelum memulai menghitung hasil analisis regresi adapun rumus mencari t_{tabel} dan t_{tabel} yakni adalah sebagai berikut :

a) Cara mencari f_{tabel}

Rumus f_{tabel}

$$df1 = K - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = N - K = 75 - 3 = 72$$

K = jumlah semua variabel baik dependen maupun independen

N = jumlah responden

Jadi, $f_{tabel} = 3,12$ (cara pendapatan nilai dapat dilihat pada nilai tabel f_{tabel})

b) Cara menguji t_{tabel}

$$\text{Rumus } t_{tabel} = N - K = 75 - 3 = 72$$

N = jumlah responden

K = jumlah variabel X dan Y

Jadi, $t_{tabel} = 1,993$ (cara pendapatan nilai dapat dilihat pada tabel t_{tabel})

Metode regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui keeratan hubungan yang ada diantara ketiga variabel. Dalam mengetahui hubungan dan pengaruh masing-masing variabel independen baik secara bersama-sama maupun secara individual terhadap variabel dependen digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

1. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian secara parsial bertujuan untuk mengetahui variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju secara satu persatu terhadap kinerja pegawai. Nilai t_{hitung} daengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Uji t mempunyai pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai probabilitas kesalahan lebih kecil dari 0,05 (5%). Hasil uji t dalam penelitian ini :

Tabel 4
Hasil Analisis Uji Parsial (Uji t)

Variabel Bebas	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	Beta	Std Error	Beta	t	Sig
(Constant)	1,902	1,684		1,743	0,083
Gaya Kepemimpinan	0,076	0,164	1,160	3,497	0,001
Beban Kerja	0,042	0,161	0,034	3,263	0,009

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 24.0, 2020

Berdasarkan hasil analisis statistik *coefficients* kolom Sig pada tabel 4 pengujian masing-masing variabel secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Hasil analisis untuk variabel gaya kepemimpinan (X1), diperoleh nilai Sig = 0,001, dengan menggunakan batas signifikan $\alpha = 0,05$ dapat diketahui bahwa nilai Sig = 0,001 < $\alpha = 0,05$ dan $t_{hitung} = 3,497 > t_{tabel} = 1,993$. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju, sehingga hipotesis diterima.
- b) Hasil analisis untuk variabel beban kerja (X2), diperoleh nilai Sig = 0,009, dengan menggunakan batas signifikan $\alpha = 0,05$ dapat diketahui bahwa nilai Sig = 0,009 < $\alpha = 0,05$ dan $t_{hitung} = 3,263 > t_{tabel} = 1,993$. Hal ini berarti beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju, sehingga hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil analisis statistik *Coefficients* pada tabel 4 dapat dilihat bahwa besarnya nilai konstanta atau $a = 1,902$ serta koefisien regresi $X_1 = 0,076$ dan $X_2 = 0,042$ sehingga dapat dibuat persamaan regresi linear berganda antara gaya kepemimpinan (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju, sehingga hipotesis diterima.

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

$$Y = 1,902 + 0,076X_1 + 0,042X_2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda pada tabel 25 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta
Nilai konstanta pada persamaan regresi linear berganda sebesar 1,902 yang artinya bahwa jika nilai variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja dalam keadaan tetap atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 1,902.
2. $b_1 = 0,076$, yang artinya bahwa jika variabel gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,076 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan
3. $b_2 = 0,042$, yang artinya bahwa jika variabel beban kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,042 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan.

Berdasarkan uraian dapat pula diketahui bahwa dari kedua variabel independen tersebut, maka variabel gaya kepemimpinan (X1) paling dominan berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan paling besar jika di banding dengan variabel beba kerja yaitu sebesar 0,076. Oleh karena itu, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima

2. Pengujian Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Pengujian secara parsial bertujuan untuk mengetahui variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju secara satu persatu terhadap kinerja pegawai. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} daengan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Uji F mempunyai pengaruh signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai probabilitas kesalahan lebih kecil dari 0,05 (5%). Berikut hasil uji t dalam penelitian ini:

Tabel 5
Hasil Analisis Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

	Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	1.017	2	0.509	16.136	0.002
	Residual	266.369	72	3.700		
	Total	267.387	74			

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 24.0, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Sig = 0,002, dengan menggunakan batas signifikan $\alpha = 0,05$ dapat diketahui bahwa tingkat Sig = 0,002 < $\alpha = 0,05$, Fhitung = 16,138 > Ftabel = 3,12. Maka hal ini berarti bahwa secara empiris data mendukung hipotesis yang diajukan, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju

3. Koefisien Korelasi (R) Dan Determinasi (R²)

Tabel 6
Hasil Koefisien Korelasi (R) Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.762 ^a	0.764	0.768	1.923

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 24.0

Berdasarkan hasil tabel 6, menjelaskan bahwa besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,762 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat yang menunjukkan bahwa korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja sebesar 0,762 atau 76,2%. Adapun untuk koefisien determinasi (R²) sebesar 0,764 yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju.

4.3 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja secara serempak atau bersama-sama maupun secara parsial atau individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju. Pembahasan mengenai pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju akan diuraikan berikut ini :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju yang dibuktikan dengan besaran nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,497 > 1,993 yang diperoleh variabel gaya kepemimpinan dengan nilai signifikansinya sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai koefisien regresi (b1) sebesar 0,076. Hal tersebut mengindikasikan adanya hubungan yang searah antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju.

Dimana kepala badan pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju mampu menunjukkan perilaku yang suka memberikan penjelasan akan setiap pekerjaan yang akan dikerjakan oleh pegawai sebagai bawahannya, kepala badan pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju mampu memberikan pembagian kerja yang adil dan merata pada setiap bagian sesuai dengan bidangnya masing-masing, perilaku pemimpin seperti ini yang disenangi

oleh pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti Bambang (2010) dimana hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh signifikan dan positif variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan Jasnita (2013) menunjukkan pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu implikasi hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan dapat dijadikan sebagai acuan untuk peneliti lanjutan dimasa yang akan datang.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja adalah suatu kondisi dimana pekerjaan dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan secara fisik dan tingkat kerumitan pekerjaan di rasakan secara psikis, Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju merupakan instansi yang banyak mengerjakan pekerjaan mengenai tata kelola daerah, dengan demikian pekerjaan pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju dinilai memiliki beban kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju yang dibuktikan dengan besaran nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,263 > 1,993$ yang diperoleh variabel beban kerja dengan nilai signifikansinya sebesar $0,009 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi (b_2) sebesar $0,042$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti Susi Alawiah (2010) dimana hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh signifikan variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai dan Umar Mijan (2013) menunjukkan pengaruh signifikan variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai oleh karena itu implikasi hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan dapat dijadikan sebagai acuan untuk peneliti lanjutan dimasa yang akan datang.

V. Penutup

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji regresi linear berganda secara parsial menunjukkan gaya kepemimpinan dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan beban kerja dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$, sedangkan uji regresi linear berganda secara simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} 16,136 > F_{tabel}$ dengan nilai $F_{tabel} 3,12$ dimana kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dimana
2. Variabel gaya kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju, karena nilai signifikannya paling kecil yaitu $0,001$ dengan nilai koefisien beta paling tinggi yaitu $0,076$.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat diberikan saran bagi pimpinan Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju, sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu :

1. Kepada pimpinan Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju mempertahankan perilaku yang selama ini sudah mendapatkan penilaian yang baik dari bawahannya, karena dari hasil penelitian ini variabel menunjukkan terdapat hubungan pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju.
2. Untuk meningkatkan nilai meringankan beban kerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan tambahan pengetahuan berupa diklat atau pelatihan sesuai dengan beban kerja yang dihadapi oleh setiap pegawai pada bidangnya
3. Untuk peneliti yang relevan dimasa yang akan datang sebaiknya menambah variabel seperti motivasi, iklim organisasi dan budaya kerja, sehingga lebih maksimal lagi dalam menilai kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali Imam, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Dengan Pendekatan SPSS Multivariat*. Jakarta: Rineka Cipta
- Haryanto Prayoga, 2012. *Faktor Internal yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi*. *Jurnal Populis* vol. 8 No.2
- Hasibuan S P Malayu, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Herujito, 2016. *Perilaku Pemimpin dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja*. Jakarta
- Istijanto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Penerbit Albeta, Bandung
- Jackson, 2009. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Kartono Widjaja, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kurnia Maya Sari, 2010. *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*. Penerbit Albeta, Bandung
- Mangkunegara A.A. Prabu, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Penerbit Erlangga
- Morrison, 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Soleman, 2011. *Budaya Organisasi, Cetakan Pertama*. Surabaya. Penerbit Pelita Pustaka
- Sukardiman, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Supardi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Toko Gunung Agung
- Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Suwanto, 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. In *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Thoha, 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Penelitian Terdahulu :
- Bambang (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Di Politeknik Kesehatan Surakarta*
- Jasnita (2013) *Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Indosat Semarang)*
- Susi Alawiah (2010) *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN Surakarta)*
- Umar Mijan (2013). *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Makmur Mandiri Kota Batu, Jawa Timur)*.