

Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Nurul Azizah¹, Andi Arwinda Wildam², Irfan Afandi³

Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIMI-YAPMI, Makassar, Indonesia^{1,2,3}

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar. Sebanyak 38 pegawai yang dijadikan sebagai populasi dan sampel penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah yaitu metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan Lelang makassar. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel beban kerja dengan nilai t hitung 2.520 lebih besar dari t tabel 1.687 dengan nilai probabilitas 0.016 lebih kecil dari 0.05 yang berarti hipotesis pertama terbukti dan diterima dan variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan nilai t hitung 2.054 lebih besar dari t tabel 1.687 dengan nilai signifikansi 0.047 lebih kecil dari 0.05 yang berarti hipotesis kedua diterima. Hasil analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0.461 yang berarti hubungan variabel beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai.

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

PENDAHULUAN

Secara umum instansi atau organisasi yang produktif yakni mempunyai suatu manajemen secara baik dan terstruktur. Alasan suatu instansi atau organisasi harus memiliki dan mengatur manajemen mereka dengan baik dan efektif yaitu agar terwujudnya operasional yang terstruktur sehingga dapat mencapai tujuan bersama. Organisasi yang produktif tidak terlepas dari seorang pemimpin yang bijaksana dalam mengatur segalanya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang dapat membujuk orang untuk bertindak sesuai dengan keinginan mereka dan tujuan organisasi. (Wirdah & Mirawati, 2022). Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mendorong perilaku karyawan untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja perusahaan, selain juga membujuk seseorang untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia yang baik adalah manajemen yang efektif memotivasi staf untuk

memberikan yang terbaik agar dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan (Gustiana et al., 2022).

Fenomena di lapangan menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara volume pekerjaan dan jumlah sumber daya manusia yang tersedia, khususnya pada masa puncak kegiatan seperti akhir tahun anggaran atau saat pelaksanaan lelang aset sitaan dan rampasan. Kondisi ini menciptakan tekanan kerja yang tinggi, yang apabila tidak dikelola secara tepat berpotensi menurunkan kualitas pelayanan dan kinerja pegawai secara keseluruhan. Drucker (2022) menegaskan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak terstruktur dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja, karena pegawai tidak dapat bekerja dengan optimal dalam tekanan yang berlebihan.

Beban kerja merupakan sebuah konsep yang lahir karena terbatasnya kapasitas pemrosesan informasi. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan harus diselesaikan sesuai jadwal. Akan ada perbedaan antara kapasitas yang diharapkan dan kapasitas aktual jika tugas tidak diselesaikan dalam waktu yang ditentukan (Rohmaniah et al., 2023).

Gaya kepemimpinan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan menurut (Pramudya et al., 2023) adalah cara yang digunakan pemimpin untuk dapat mempengaruhi perilaku atau tingkah laku bawahannya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan, serta motivasi kerja dan kebahagiaan kerja. Peran gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi sangat menentukan tujuan organisasi, karena gaya kepemimpinan mempengaruhi setiap individu untuk menjalankan pekerjaan mereka. Gaya kepemimpinan menjadi aspek dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong produktivitas pegawai meskipun berada di bawah tekanan beban kerja tinggi. Di KPKNL Makassar, sebagian pejabat struktural telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang menekankan pada visi, motivasi, dan pemberdayaan pegawai. (Praminiarti et al., 2024) menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu menciptakan motivasi intrinsik yang kuat pada karyawan melalui visi yang inspiratif, perhatian individu, dan pemberdayaan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemilihan lokasi penelitian di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar bukan tanpa alasan, secara struktural KPKNL Makassar merupakan instansi strategis yang mewakili kantor vertikal DJKN yang memiliki karakteristik beban kerja tinggi dan kompleksitas layanan yang beragam. Khusus pada Seksi Pelayanan Lelang, pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugas dalam waktu singkat dengan hasil yang terukur, menjadikan aspek beban kerja dan kepemimpinan sangat relevan untuk diteliti. Selain itu, keberagaman gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pejabat struktural menjadi potensi penting untuk menggali bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Gap riset yang menjadi dasar penelitian ini adalah belum banyak penelitian yang secara khusus meneliti pengaruh simultan antara beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, terutama di lingkungan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL). Minimnya kajian yang secara spesifik menyoroti gaya kepemimpinan transformasional, bukan hanya gaya kepemimpinan secara umum. Dan juga kurangnya penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis simultan (misalnya regresi linear berganda) pada unit kerja KPKNL yang memiliki beban tugas teknis dan administratif tinggi. Penelitian yang mengkaji beban kerja sebagai variabel independen masih terbatas, dan biasanya dikaji bersama dengan variabel lain seperti stress kerja tanpa mengaitkannya dengan dukungan peran kepemimpinan yang transformasional yang digunakan oleh organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di KPKNL Makassar selama tiga bulan periode pengamatan, terlihat bahwa kondisi beban kerja tiap pegawai cenderung bervariasi. Pegawai yang memiliki tugas dan target masing-masing tiap divisi itu berbeda. Terutama pada bagian kelompok jabatan fungsional yang bertugas pada pelelangan barang atau aset negara. Dimana kondisi tersebut memerlukan penanganan khusus terkait beban kerja yang harus di terima. Dan pada saat periode padat seperti penyusunan laporan tahunan dan pelaksanaan lelang berskala besar, beberapa unit kerja di bagian tersebut dihadapkan pada beban tugas yang berlebihan dan ketika volume pekerjaan melebihi kapasitas normal pegawai, hal ini dapat menyebabkan pegawai terpaksa melakukan lembur secara terus-menerus. Kondisi tersebut, apabila tidak diimbangi dengan manajemen beban kerja yang efektif dapat berdampak negatif terhadap performa kerja pegawai di KPKNL. Selain itu, gaya kepemimpinan juga memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kinerja pegawai. Dimana pemimpin harus memberikan dukungan baik berupa motivasi, inspirasi, membangun kepercayaan, serta mendorong inovasi yang dapat meningkatkan semangat kerja bawahannya. Jika masalah gaya kepemimpinan kurang sesuai hal ini justru dapat menimbulkan kebingungan dan rasa kurang dihargai di kalangan pegawai, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap motivasi dan hasil kerja.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar"**.

TINJAUAN TEORI

1. Beban Kerja

Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para

karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin berperan sebagai agen perubahan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mendorong bawahan untuk mencapai tujuan bersama, melampaui kepentingan pribadi mereka, serta berkembang secara pribadi dan profesional. Pemimpin transformasional berfokus pada pengembangan visi jangka panjang, membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung inovasi, kreativitas, serta komitmen terhadap perubahan positif. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai sebuah proses pengelolaan, pemberdayaan, dan pengawasan yang diterapkan pemimpin terhadap seorang yang dipimpinnya.

3. Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari proses kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan pencapaian tujuan tertentu, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi.

METODOLOGI

Jenis Pendekatan Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah metodologi yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, perilaku, dan variabel tertentu lainnya, menghasilkan data numerik untuk menggeneralisasi hasil dari populasi sampel yang lebih besar (Kusumastuti et al., 2024).

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan pendekatan survey. Dimana peneliti akan memeriksa pengaruh antar variabel sebagai cara untuk menguji teori-teori tertentu (Adil et al., 2023).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar. Berlokasi di Gedung Keuangan Negara I, Jl. Urip Sumoharjo Lorong 6 No.KM.4, Karuwisi Utara, Kec. Makassar, Kota Makassar. Waktu penelitian ini akan berlangsung selama dua bulan.

Jenis dan Sumber Data

Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini untuk variabel terikat dan variabel bebas menggunakan data kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Fajri et al. (2022) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jenis populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi homogen. Adapun populasi yang digunakan yaitu seluruh Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar yang terdiri dari 38 orang, sehingga jumlah populasi dari penelitian ini sebanyak 38 orang.

Sampel

Menurut Suriani & Jailani (2023) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan mengambil semua elemen populasi dijadikan sampel penelitian (Hamid, 2022). Jadi berdasarkan teknik penentuan sampel yang digunakan, maka jumlah responden penelitian ini yaitu sebanyak 38 sampel Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar.

Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah serangkaian prosedur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument mengukur apa yang seharusnya diukur (Sanaky, 2021). Valid atau tidaknya suatu kuesioner dapat diketahui melalui uji validitas. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan dalam kuesioner mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dalam kuesioner.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrumen yang dipakai reliable atau tidak, maksud dari reliable disini adalah jika instrumen tersebut diujikan berulang-ulang maka hasilnya akan sama. Setiawan & Sunaryo (2022) mengemukakan bahwa : "Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplika dalam penelitian pada objek yang sama dengan dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama".

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan, dilakukan agar dapat diketahui apakah model regresi tersebut merupakan model regresi yang baik

atau tidak (Rinaldi et al., 2021). Dalam penelitian ini, terdapat 3 (tiga) uji asumsi klasik yang digunakan, yaitu: Uji Normalitas, Multikolinieritas dan Heteroskedastisitas:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang dipergunakan untuk menguji apakah semua variabel dalam penelitian baik variabel terikat ataupun variabel bebas, keduanya berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi. Model regresi dikatakan baik apabila berdistribusi data normal atau mendekati normal. Apabila data pada grafik menyebar dan berada jauh dari garis diagonal atau data yang ada tidak mengikuti arah garis diagonal yang tampak pada grafik maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Dipoatmodjo et al., 2021).

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen, dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas tersebut (Loindong et al., 2023).

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji asumsi klasik, uji Heteroskedastisitas digunakan sebagai pengujian ketidaksamaan varians dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pola atau bentuk pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama. Analisis Regresi ganda dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon.$$

4. Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji T dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

2. Uji F

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Kegunaan uji f hampir sama dengan uji t, yaitu untuk menganalisis ada tidaknya perbedaan rata-rata atau nilai tengah suatu data.

3. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar sumbangan dari variabel penjelas terhadap variabel respon. Dengan kata lain, koefisien determinasi menunjukkan ragam (variasi) naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X (berapa bagian keragaman dalam variabel Y

yang dapat dijelaskan oleh beragamnya nilai-nilai variabel X). Guna melihat koefisien determinasi, penelitian ini memilih koefisien adjusted R square (karena regresi berganda).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji instrumen penelitian

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen indikator dari masing-masing variabel dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel sebanyak 38 orang, dari Tabel r diperoleh besarnya koefisien korelasi tabel sebesar $r_{tabel} = 0,707$. Dengan demikian jika suatu item pernyataan mempunyai nilai item-total correlation atau koefisien validitas $> r_{tabel} = 0,267$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika suatu item pernyataan mempunyai nilai item-total correlation atau koefisien validitas $\leq r_{tabel} = 0,707$ (Hadi, 1991: 123)

maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid atau gugur, sehingga item pernyataan tersebut tidak layak digunakan dalam kuesioner.

b. Uji realibilitas

Uji reliabilitas diuji melalui Cronbach's Alpha dan dengan bantuan program SPSS 25. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach's alpha (α) $> (60\%)$ atau $(0,60)$. Sebaliknya jika nilai cronbach's alpha (α) $< (60\%)$ atau $(0,60)$ maka variabel dinyatakan tidak reliabel (Ghozali, 2016).

Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,898	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,953	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,943	Reliabel

Nilai Cronbach Alpha dari variabel beban kerja sebesar 0,898 dan gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,953 dan kinerja pegawai sebesar 0,943. Jadi dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan tersebut diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang

relative sama dengan jawaban sebelumnya.

2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan SPSS. Ketentuan untuk menarik kesimpulan dalam Uji Normalitas K-S adalah jika nilai signifikansi (Sig.) > dari 0,05 maka data hasil penelitian berdistribusi normal. Akan tetapi sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) < dari 0.05 maka data hasil penelitian dikategorikan tidak berdistribusi normal (Ariandini & Ramly, 2023).

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Predicted Value</i>
<i>N</i>		38
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4.62423063
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,104
	<i>Positive</i>	,067
	<i>Negative</i>	-,104
<i>Test Statistic</i>		,104
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi secara normal.

3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen, dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas tersebut (Loindong et al., 2023). Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan juga nilai tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yaitu adalah nilai $VIF < 10,00$ dan nilai $Tolerance > 0,10$ (Susanti, 2022).

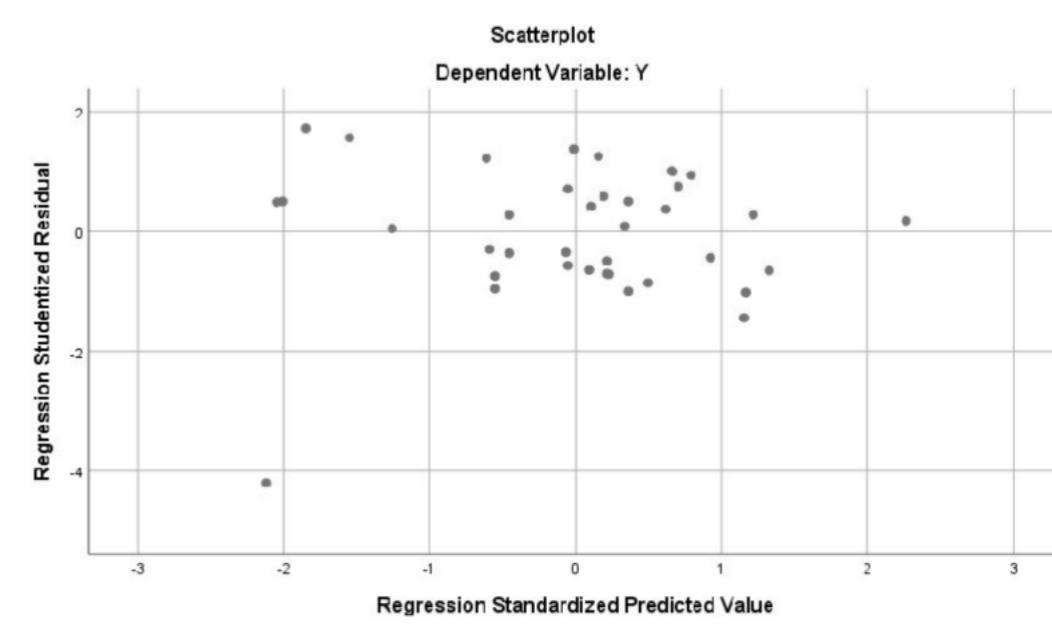
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinierits

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	0.985	1,016
	X2	0.985	1,016

Berdasarkan hasil olah data, nilai VIF variabel (X1) sebesar $1,016 < 10,00$ dan nilai $Tolerance 0,985 > 0,10$, dan (X2) sebesar $1,016 < 10,00$ dan nilai $Tolerance 0,985 > 0,10$, sehingga dapat ditarik Kesimpulan bahwa tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari gejala multikolinieritas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Pengujian heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu. Pengujian heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu.



Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi valid digunakan untuk memprediksi perilaku konsumtif berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu beban kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai.

5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sudariana (2021) analisis linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah beban kerja (X1), dan gaya kepemimpinan transformasional (X2), Sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	19,641	6.423		3.058	0.004
	X1	0.321	0.128	0.381	2.520	0.016
	X2	0.293	0.143	0.311	2.054	0.047
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan pada tabel 5, perhitungan regresi linear berganda didapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 19.641 + 0,321.X1 + 0,293.X2 + e$$

Sesuai hasil persamaan regresi linear di atas dapat diartikan:

- a) Koefisien regresi untuk konstanta 19,641, artinya apabila nilai variabel X1 dan X2 sama dengan 0, maka nilai awal kinerja pegawai adalah 19,641. Jika variabel independennya konstan atau sama dengan 0 maka kinerja pegawai bernilai positif.
- b) Nilai koefisien dari variabel X1 adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien sebesar 0,321 dan signifikan menunjukkan angka 0,016 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar.
- c) Nilai koefisien dari variabel X2 adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien sebesar 0,293 dan signifikan menunjukkan angka 0,047 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar.

2. Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,641	6.423		3.058	0.004
	X1	0.321	0.128	0.381	2.520	0.016
	X2	0.293	0.143	0.311	2.054	0.047
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan t hitung untuk variabel beban

kerja sebesar 2.520 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,687 maka dapat disimpulkan t hitung > t tabel dan nilai signifikan $0.016 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima, dimana terdapat pengaruh positif variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang makassar. Dengan demikian hipotesis diterima.

- 2) Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 2.054 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,687 maka dapat disimpulkan t hitung > t tabel dan nilai signifikan $0.047 > 0,05$ sehingga hipotesis diterima, dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar. Dengan demikian hipotesis diterima.

2. Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.126	2	106.563	4.714	0.015 ^b
	Residual	791.190	35	22.605		
	Total	1004.316	37			

Berdasarkan uji F dari Output SPSS terlihat bahwa diperoleh F Hitung sebesar 4.714 sementara F table ($Df_2 = n - k - 1$) dengan taraf kesalahan 0,05 atau 5%. Maka diperoleh nilai F Tabel $Df = 38 - 2 - 1 = 35$ (4,12). Dengan demikian dari hasil pengujian diatas bahwa F hitung lebih besar dari F tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independent beban kerja (X1), dan gaya kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.461 ^a	0.212	0.167	4.755

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel diatas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai Adjust R Square sebesar 0,167. ini menunjukkan bahwa hubungan beban kerja

dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar mempunyai tingkat hubungan yaitu sebesar 16,7%.

Adapun kesimpulan yang bisa diambil dari pengujian ini berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam artian menunjukkan bahwa pembagian pekerjaan yang terukur, sesuai kapasitas dan didukung tenggat waktu yang proporsional mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih produktif dan menghasilkan kinerja yang optimal.
2. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki atau mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam artian bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang inspiratif, komunikatif, memberikan teladan, serta mendorong kreativitas pegawai berkontribusi nyata dalam meningkatkan komitmen, semangat kerja, dan kualitas kinerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih Kepada Seluruh Pimpinan dan Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar yang telah memberikan data dan informasi dalam proses awal sampai akhir dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, A., Liana, Y., Mayasari, R., Lamonge, A. S., Ristiyana, R., Saputri, F. R., Jayatmi, I., Satria, E. B., Permana, A. A., & Rohman, M. M. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Get Press Indonesia.
- Afandi, M. F. (2023). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Srikandi Jaya Group Cabang Denpasar*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Anwar, C. (2021). *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan:(Pada Pt. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo)*. *Greenomika*, 3(1), 30-35.
- Ariandini, N., & Ramly, R. A. (2023). *Penggunaan multimedia pembelajaran interaktif dalam meningkatkan hasil belajar siswa*. *Jurnal Kependidikan Media*, 12(2), 107-116.
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan*
- Asman, Z., & Rony, Z. T. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja: Studi Analisis Tinjauan Literatur Sistematis*. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 1(1), 68-87.
- Atlantika, Y. N., SE, M. M., Salfarini, E. M., SM, M. M., & Sabinus Beni, S. P. (2023).

- Manajemen Kepemimpinan (Peran Gaya Kepemimpinan Di Daerah Perbatasan). Uwais Inspirasi Indonesia.
- Budi, A. (2022). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83–90.
- Dipoatmodjo, T. S. P., Kurniawan, A. W., & Haeruddin, M. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Ibunda di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen*, 1(1).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro. Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 23(2), 1470.
- Hamid, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 3(2), 247–262.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Marlius, D., & Melaguci, R. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Departement Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1168–1180.
- Praminiarti, I. D., Satya, M. D., & Ramadhan, D. (2024). Pengaruh Gaya Komunikasi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Lingkup Perkantoran Modern. 1(3), 42–54.
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24–40.
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis faktor-faktor keterlambatan pada proyek pembangunan gedung asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439.
- Sayuti, A. M., & Fira, E. B. (2024). Merajut Kinerja Unggul: Peran Vital Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pemenuhan Kebutuhan di Divisi Infrastruktur Perhubungan PT X. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 20.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Senny, M. H., Wijayaningsih, L., & Kurniawan, M. (2018). Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 8(2), 197–209.
- Setiawan, W., & Sunaryo, D. (2022). Analisis Fitur Layanan Dan Keamanan Terhadap Penggunaan Dompot Digital (Shopee Pay). *Digital Business Journal*, 1(1), 52–63.

Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142-153.