

DOI: <https://doi.org/10.70285/epzh535>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor

Rizki Ramadhan¹, Reni Hindriari²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
riskirmdhn26@gmail.com¹, dosen00227@unpam.ac.id²

Received 20 Februari 2026 | Revised 12 Maret 2026 | Accepted 27 Maret 2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sebesar 63 pegawai dan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, persamaan regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan bantuan software SPSS versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai t hitung ($3,046$) > t tabel ($2,000$) pada signifikansi $0,003 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Persamaan regresi linier sederhana sebesar $Y = 28,802 + 0,314X_1$ dan korelasinya $0,363$ memiliki hubungan rendah. Koefisien determinasi $13,2\%$ dan sisanya $86,8\%$ faktor lain yang tidak diteliti. Beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai t hitung ($2,352$) > t tabel ($2,000$) pada signifikansi $0,022 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Persamaan regresi linier sederhana sebesar $Y = 34,763 + 0,202X_2$ dan korelasi nya $0,288$ memiliki hubungan rendah. Koefisien determinasi $8,3\%$ dan sisanya $91,7\%$ faktor lain yang tidak diteliti. Secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan nilai Uji F dengan $F_{hitung} (6,804) > F_{tabel} (3,150)$ pada signifikansi $0,002 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Persamaan regresi linier sederhana sebesar $Y = 24,502 + 0,281X_1 + 0,165X_2$, dan korelasi nya $0,432$ memiliki hubungan rendah. Koefisien determinasi sebesar $18,6\%$ dan sisanya $81,4\%$ faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional; Beban Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the partial and simultaneous effects of transformational leadership style and workload on employee performance at the National and Political Unity Agency of Bogor Regency. The research employs an associative method with a quantitative approach. The population consists of 63 employees, and the sampling technique used is saturated sampling. Data analysis techniques include validity and reliability tests, classical assumption tests, regression equations, correlation coefficients, coefficient of determination, and hypothesis testing using SPSS version 21. The results indicate that transformational leadership style has a significant effect on employee performance, as shown by the t -value (3.046) > t -table (2.000) at a significance level of $0.003 < 0.05$, meaning H_0 is rejected and H_a is accepted. The simple linear regression equation is $Y = 28.802 + 0.314X_1$ with a correlation coefficient of 0.363 , indicating a low relationship. The coefficient of determination is 13.2% , with the remaining



86.8% influenced by other factors not examined in this study. Workload also has a significant effect on employee performance, as shown by the t -value (2.352) > t -table (2.000) at a significance level of $0.022 < 0.05$, indicating H_0 is rejected and H_a is accepted. The simple linear regression equation is $Y = 34.763 + 0.202X_2$ with a correlation coefficient of 0.288, indicating a low relationship. The coefficient of determination is 8.3%, with the remaining 91.7% attributed to other unexamined factors. Simultaneously, transformational leadership style and workload have a significant effect on employee performance, as evidenced by the F -test value (6.804) > F -table (3.150) at a significance level of $0.002 < 0.05$, indicating H_0 is rejected and H_a is accepted. The multiple linear regression equation is $Y = 24.502 + 0.281X_1 + 0.165X_2$, with a correlation coefficient of 0.432, showing a low relationship. The coefficient of determination is 18.6%, while the remaining 81.4% is influenced by other factors not covered in this research.

Keywords: Transformational Leadership Style; Workload; Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada era digitalisasi saat ini, sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama yang menggerakkan seluruh tahapan kegiatan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, dan sekaligus mengelola pemanfaatan sumber daya lainnya secara efektif. Kualitas sumber daya manusia menjadi tantangan besar yang menentukan keberhasilan suatu lembaga, termasuk Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Bogor, yang memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas politik, persatuan dan keberagaman masyarakat melalui penyusunan kebijakan publik, fasilitasi dialog politik, serta pengembangan lembaga pada bidang politik. Pencapaian tujuan Bakesbangpol sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, yang ditentukan oleh berbagai faktor penting seperti gaya kepemimpinan transformasional yang memotivasi, membimbing, dan mengarahkan pegawai untuk berkontribusi optimal, serta beban kerja yang mencakup target, tenggat waktu, dan kondisi kerja yang mendukung produktivitas.

Berdasarkan hasil observasi awal, kinerja Bakesbangpol Kabupaten Bogor pada aspek kualitas memperoleh nilai sebesar (79%) yang dikategorikan cukup baik, hal ini disebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan yang diberikan dan kurangnya informasi dari pimpinan. gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan cenderung hanya memberikan perhatian yang individual terhadap pegawai tertentu saja, sehingga pegawai lain merasa kurang dihargai. Selain itu beban kerja pada aspek penggunaan waktu kerja yang diberikan pimpinan kepada pegawai belum efektif. Hal ini disebabkan karena beban kerja yang diemban belum sepenuhnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dan penggunaan waktu kerja yang diberlakukan cenderung berlebihan atau relatif sempit.

METODE

Jenis penelitian ini bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:65) "penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bserdifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih". Menurut Sugiyono (2023:16) "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Populasi dalam penelitian ini seluruh Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor yang berjumlah 63 pegawai dan menggunakan teknik sampel jenuh dengan responden seluruh populasi

yang ada. Penelitian ini menggunakan kuesioner/angket sebagai alat pengumpulan data, dimana peneliti secara langsung mengambil sampel dari populasi yang ada untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1), beban kerja (X2), terhadap kinerja pegawai (Y).

HASIL dan PEMBAHASAN HASIL

Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linier sederhana ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian, sehingga dapat memberikan gambaran seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1.
Hasil Regresi Linear Sederhana
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.802	4.233		6.804	.000
X1	.314	.103	.363	3.048	.003

Berdasarkan hasil output pada tabel diatas, didapatkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 28,802 + 0,314 X1.$$

Hasil menunjukkan bahwa nilai konstanta (α) sebesar 28,802 menandakan bahwa tanpa adanya gaya kepemimpinan transformasional ($X_1 = 0$), maka kinerja pegawai tetap sebesar 28,802. Adapun untuk koefisien regresi sebesar 0,314 menandakan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,314.

Tabel 2.
Hasil Regresi Linear Sederhana Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.763	2.952		11.774	.000
X2	.202	.086	.288	2.352	.022

Berdasarkan hasil output pada tabel diatas, didapatkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 34,763 + 0,202 X2$$

Hasil menunjukkan bahwa nilai konstanta (α) sebesar 34,763 menandakan bahwa tanpa adanya beban kerja ($X_2 = 0$), maka kinerja pegawai tetap sebesar 34,763. Adapun untuk koefisien regresi sebesar 0,202 menandakan bahwa setiap peningkatan pada beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,202.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3.

Hasil Regresi Linear Berganda Pelatihan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
_1 (Constant)	24.502	4.658		5.260	.000
X1	.281	.102	.325	2.759	.008
X2	.165	.082	.236	2.001	.050

Berdasarkan hasil output pada tabel diatas didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1.X1 + \beta_2.X2 + \beta_3.X3 + \epsilon$$

$$Y = 24,502 + 0,281 X1 + 0,165 X2$$

Hasil menunjukkan bahwa nilai konstanta (α) sebesar 24,502 menandakan bahwa tanpa adanya gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja, kinerja pegawai tetap sebesar 24,502. Adapun nilai koefisien gaya kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,281 menandakan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,281. Sementara itu untuk nilai koefisien beban kerja (X_2) sebesar 0,165 menandakan setiap bahwa peningkatan beban kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,165.

Koefisien Korelasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar variabel, di mana nilai yang mendekati 1 menandakan hubungan yang semakin kuat.

Tabel 4.

Hasil Koefisien Korelasi

Variabel	Nilai Korelasi (R)	Nilai Signifikan	Keterangan
X1 Terhadap Y	0,363	0,000	rendah
X2 Terhadap Y	0,288	0,000	rendah
X1 dan X2 Terhadap Y	0,432	0,000	sedang

Berdasarkan pada hasil tabel diatas, diperoleh nilai korelasi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai sebesar 0,363. Selanjutnya untuk variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai sebesar 0,288. Secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja diperoleh nilai sebesar 0.432. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional(X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai tingkat hubungan yang rendah, karena hasil tersebut termasuk dalam interval nilai koefisien korelasi 0,200-0,399.

Koefisien Determinasi

Tabel 5.

Hasil Koefisien Determinasi

Variabel	Nilai Determinasi (R ²)	Sisa
X1 Terhadap Y	0,132 (13,2%)	86,8%
X2 Terhadap Y	0,083 (8,3%)	91,7%
X1 dan X2 Terhadap Y	0,186 (18,6%)	81,4%

Berdasarkan pada hasil di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,132, yang artinya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 13,2%, sedangkan sisanya yaitu sebesar



86,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun untuk variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai sebesar 0,083, yang artinya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 8,3%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 91,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Secara simultan gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 18,6% (0,186) dan sisanya sebesar 81,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 6.
Hasil Uji Hipotesis (Uji T)
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.802	4.233		6.804	.000
X1	.314	.103	.363	3.046	.003

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil pengujian diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,046 > 2,000). Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi (Sig.) yang kurang dari 0,05 atau (0,003 < 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

Tabel 7.
Hasil Uji Hipotesis (Uji T)
Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.763	2.952		11.774	.000
X2	.202	.086	.288	2.352	.022

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil pengujian diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,352 > 2,000). Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi (Sig.) yang kurang dari 0,05 atau (0,022 < 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Beban Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 8.
Hasil Uji Hipotesis (Uji F)
Pelatihan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	107.007	2	53.504	6.870	.002 ^b
Residual	467.310	60	7.789		
Total	574.317	62			

Berdasarkan pada Tabel 2.26 diatas, hasil pengujian diperoleh nilai f hitung > f tabel atau (6,870 > 3,150). Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi (Sig.) yang kurang dari 0,05 atau (0,002 < 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa (H03) ditolak dan (Ha3) diterima. Artinya bahwa



gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uji sebelumnya, bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan persamaan regresi $Y = 28,802 + 0,314X_1$. Artinya, setiap peningkatan gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,314. Koefisien korelasi sebesar 0,363 yang menunjukkan hubungan rendah, sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,132 mengindikasikan bahwa sebesar 13,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, dan sisanya sebesar 86,8% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian. Hasil uji t menunjukkan t hitung 3,046 > t tabel 2,000 dan p value 0,003 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya berpengaruh signifikan secara parsial.

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai peranan penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Ketika pegawai mendapatkan dukungan, motivasi atau inspirasi dari pimpinannya maka pegawai tersebut akan lebih bersemangat dan cenderung memiliki kinerja yang baik. Pandangan ini sejalan dengan pendapat Robbins (2017:56), yang menyatakan bahwa “kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik”. Selain didukung oleh teori, penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Ulpan Palitta dkk. (2024) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu” dengan hasil Analisa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan nilai t hitung (3,441) > t tabel (2,004) dengan nilai yang signifikan yaitu 0,0001 < 0,05. Artinya secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu. yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uji sebelumnya, variabel beban kerja (X2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 34,763 + 0,202X_2$. Artinya, setiap peningkatan beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,202. Koefisien korelasi sebesar 0,288 yang menunjukkan hubungan rendah, sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,083 yang mengindikasikan sebesar bahwa sebesar 8,3% kinerja dipengaruhi beban kerja, dan sisanya sebesar 91,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian. Hasil uji-t menunjukkan t hitung (2,352) > t tabel (2,000) dan p-value (0,022) < 0,05, artinya H0 ditolak dan H1 diterima.

Dapat disimpulkan bahwa ketika beban kerja diberikan meningkat dalam batas yang masih wajar, seimbang dan sesuai kemampuan seperti target yang harus dicapai dan kondisi pekerjaan, maka pegawai akan sangat lebih mudah dalam mengerjakan tugas/pekerjaan yang sudah ditentukan. Selain itu,

pegawai tersebut akan lebih fokus dalam menjalankan tugasnya hingga selesai dan cenderung memiliki kinerja yang baik. Pandangan ini sejalan dengan pendapat Koesomowidjojo (2017:21) yang menyatakan bahwa “Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap lembaga, beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit lembaga dalam waktu yang sudah ditentukan”. Selain didukung oleh teori, penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Rakhmad Ragil Febriyanto, Toni Herlambang, & Bagus Setya, (2023), yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember”, analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara "beban kerja" terhadap "kinerja pegawai." Koefisien yang ditemukan adalah sebesar 0,089 dengan p-value < 0,001, yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang dihadapi oleh pegawai berhubungan positif dan signifikan dengan peningkatan kinerja mereka.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji sebelumnya, variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan beban kerja (X2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor. Dengan persamaan regresi $Y = 24,502 + 0,281X1 + 0,165X2$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja sebesar 0,281, sedangkan peningkatan beban kerja yang seimbang dengan kemampuan pegawai akan meningkatkan kinerja sebesar 0,165. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,432 yang menunjukkan hubungan sedang, dan koefisien determinasi sebesar 0,186 mengindikasikan bahwa 18,6% kinerja pegawai dipengaruhi kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain diluar penelitian. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 6,870 > 3,150 dengan p-value 0,002 < 0,05, sehingga H03 ditolak dan Ha3 diterima, yang berarti gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2019) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diukur secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab, serta didukung penelitian Restu Irawati dan Nazifah Husainah (2025) yang menunjukkan hasil serupa.

Sehingga dapat disimpulkan jika semakin intensif gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dan beban kerja yang diberikan semakin meningkat dengan disesuaikan dengan kemampuan atau seimbang maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawai yang dihasilkan. Kinerja itu sendiri menggambarkan sejauh mana seorang pegawai dapat menjalankan serta menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara efektif. Gagasan ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2019:75) yang menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu dari penelitian Restu Irawati, & Nazifah Husainah (2025) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Jakarta Barat” dengan hasil analisa yang menunjukkan nilai Uji- f pada f hitung sebesar 50,319 > f tabel sebesar 3,159, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersamasama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas,maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berepengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan $Y = 28,802 + 0,314X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,363 yang artinya kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 13,2 % dan sisanya sebesar 86,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Nilai t hitung $>$ t tabel atau $(3,046 > 2,000)$. Hal tersebut juga diperkuat oleh nilai p value $<$ Sig. atau $(0,003 < 0,05)$. Dengan demikian hasil ini mengarah pada ditolaknya hipotesis nol (H_0) dan diterimanya hipotesis alternatif (H_1). Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X_1) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

2. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan $Y = 34,763 + 0,202X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,288 yang artinya kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 8,3 % dan sisanya sebesar 91,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Nilai t hitung $>$ t tabel atau $(2,352 > 2,000)$. Hal tersebut juga diperkuat oleh nilai p value $<$ Sig. atau $(0,022 < 0,05)$. Dengan demikian hasil ini mengarah pada ditolaknya hipotesis nol (H_0) dan diterimanya hipotesis alternatif (H_1). Dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X_2) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja berepengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan $Y = 24,502 + 0,281X_1 + 0,165X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,430 yang artinya kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 18,6 % dan sisanya sebesar 81,4 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Nilai f hitung $>$ f tabel atau $(6,870 > 3,150)$. Hal tersebut juga diperkuat oleh nilai p value $<$ Sig. atau $(0,002 < 0,05)$. Dengan demikian hasil ini mengarah pada ditolaknya (H_{03}) dan diterimanya (H_{a3}). Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan beban kerja (X_2) secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

PENGHARGAAN

Dengan penuh rasa hormat dan ucapan terima kasih, peneliti menyampaikan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor atas kesempatan, dukungan, serta kerja sama yang telah diberikan selama proses penelitian ini. Ucapan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada dosen pembimbing yang telah membimbing, memberikan arahan, dan masukan berharga demi tersusunnya penelitian ini dengan baik. Penghargaan yang mendalam juga peneliti tujukan kepada keluarga atas doa, motivasi, dan dukungan moril maupun materil yang tiada henti, serta kepada sahabat-sahabat yang selalu memberikan semangat, bantuan, dan kebersamaan selama proses penyusunan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Adamy. (2016). Buku ajar manajemen sumber daya manusia: Teori, praktik dan penelitian. Lhokseumawe: Pers Unimal.

2. Afandi, P. (2018). *Manajemen sumberdaya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
3. Algifari. (2015). *Analisis regresi untuk bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: BPFEE.
4. Angreni, P. A. I., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali. *EMAS*, 3(8), 200–213.
5. Erni, & Kurniawan. (2017). *Pengantar manajemen (Edisi 1)*. Jakarta: Kencana.
6. Fatimah, F. N. (2021). *Panduan praktis evaluasi kinerja pegawai*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
7. Febriyanto, R. R., Herlambang, T., & Setyo, B. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(1), 387–397.
8. Firmansyah, A. (2018). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
9. Galardo, B., & Kristianti, L. S. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bintaro Jaya. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2703–2713.
10. Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
11. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
12. Hakiki, R., & Setiana, A. R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (UPTD Puskesmas) Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(8), 3085–3094.
13. Hardiyanti, A., & Syamsuddin, R. A. (2025). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian layanan pengadaan barang dan jasa Sekretariat Daerah Kota Depok. *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, 2(3), 2232–2244.
14. Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
15. Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
16. Hasyim, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 710–726.
17. Hindriari, R., & Rosa, T. F. (2025). Pengaruh motivasi intrinsik dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Tangerang. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 428–436.
18. Irawati, R., & Husainah, N. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Barat. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 8(1), 1363–1373.
19. Istijanto. (2018). *Riset sumber daya manusia: Cara praktis mendeteksi dimensi kerja karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
20. Kawiana, I. G. (2020). *Manajemen sumber daya manusia "MSDM"*. Denpasar: UNHI Press.
21. Koesmowidjojo, S. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
22. Malhotra, N. K. (2018). *Riset pemasaran: Pendekatan terapan (Jilid II, Edisi ke-4)*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
23. Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
24. Mangkunegara, P. A. (2019). *Evaluasi kinerja SDM (Cetakan ke-7)*. Bandung: PT Refika Aditama.
25. Mulia, R. A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi dalam peningkatan kinerja*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Palitta, U., & Idris, M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 5(1), 113–127.

26. Rino, A. V. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.
27. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed., Global Edition). Harlow: Pearson Education Limited.
28. Santoso, S. (2019). *Mahir statistika parametrik*. Jakarta: PT Gramedia.
29. Selviani, K. D., & Adnyana, I. P. A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ganec Swara*, 17(4).
30. Sinaga, A. T. I. (2023). *Manajemen kinerja aparatur sipil negara (ASN) pemerintah daerah: Tantangan dan upaya menuju perilaku kerja inovatif*. Jawa Tengah: PT Pena Persada Kerta Utama.
31. Subhan, M. (2022). *Gaya kepemimpinan*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
32. Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
33. Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
34. Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
35. Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
36. Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
37. Suprihatin, L., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(1), 78–86.
38. Suryani, K. N., & John, F. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Tinjauan praktis aplikatif*. Bali: Nilacakra.
39. Swandana, H., & Ardiana, I. D. K. R. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lamongan Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(1), 1913–1927.
40. Usman, H. (2019). *Administrasi, manajemen dan kepemimpinan pendidikan: Teori dan praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
41. Wahyuning, S. (2021). *Dasar-dasar statistik*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
42. Warman. (2022). *Perilaku organisasi di bidang pendidikan*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
43. Widodo. (2016). *Pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta.

