

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA SIBOLGA

Dea Rizki Ananda Tanjung¹, Zafril Abdi Nasution², Yacub Hutabarat³
dearizkiananda44@gmail.com¹, zafrilabdi64@email.com²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya PengaruhKepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SekretariatDewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga. Jenis penelitian yang digunakandalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatandeskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada SekretariatDewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga dengan penyebaran kuesionerberjumlah 44 responden. Hasil penelitian diketahui bahwa koefisien korelasidiperoleh hasil terdapat hubungan yang kuat antara Kepemimpinan denganKinerja 0,748 dan Beban Kerja dengan Kinerja Kerja sebesar 0,605 dikategorikankuat. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,693hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja 69,3%ditentukan oleh variabel bebas Kepemimpinan dan Beban Kerja secara serempakdan sisanya sebesar 30,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitungKepemimpinan (X_1) sebesar $6,919 > t$ tabel $2,01954$ dan Beban Kerja (X_2) sebesar $4,555 > t$ tabel $2,01954$, maka hipotesis menyatakan Kepemimpinan dan Beban Kerja secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima dapat diterima. Sedangkan dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung $49,587 > F$ tabel $3,23$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan Kepemimpinan dan Beban Kerja berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima dapat diterima.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya manusia merupakan faktor penting dalam pengelolaan suatu organisasi. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelolaan sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam posisi yang merugikan. Untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi tercapai, maka memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sistem ini dapat berjalan dengan baik, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, beban kerja, kinerja dan aspek lainnya.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam memengaruhi kinerja organisasi dilakukan dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarannya cukup luas, tidak hanya terbatas pegawai operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya (partisipannya) atau aktornya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai pegawai dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh pegawai dan atasan. Pegawai bersama atasan masing-masing

dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu.

Kemampuan suatu instansi atau organisasi untuk berkembang sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dapat memanfaatkan sumber daya yang ada di instansi melaksanakan tugas – tugas instansi agar tercapainya visi dan misi organisasi. Untuk mencapai tujuan instansi, maka organisasi harus memperhatikan kinerja setiap pegawai. Pegawai merupakan hal terpenting dalam organisasi, sebab tanpa adanya pegawai, organisasi/instansi tidak dapat mencapai tujuan dengan baik. Mengingat pentingnya pegawai yang didukung oleh peranan kepemimpinan, di mana harus melihat, mengganti, memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya. Aktivitas instansi berjalan baik, instansi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi sesuai bidang pekerjaannya serta usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Suatu instansi tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya kinerja pegawai yang baik, kinerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi organisasi, sebaliknya kinerja yang rendah akan merugikan organisasi seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan pegawai, dan produktivitas yang rendah. Jika suatu organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawainya maka organisasi memperoleh keuntungan dan output yang diperoleh juga akan lebih besar dengan kualitas yang baik, kehadiran, kedisiplinan, kepemimpinan yang baik, beban kerja yang sesuai dengan kualitas pegawai dan peraturan yang baik, sedangkan pegawai yang mempunyai kinerja rendah maka akan cenderung memiliki tingkat kehadiran yang rendah, sering terlambat dan lalai pada tugasnya. Begitu juga bagi mereka yang memiliki kinerja yang tinggi maka akan diberikan pengembangan dan pembinaan karier melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan serta diklat untuk kenaikan jabatan sebagai bentuk penghargaan terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Pada sebuah organisasi kesuksesan atau kegagalan tugas dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan demikian pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Kepemimpinan adalah faktor yang menentukan atas berhasilnya suatu organisasi atau instansi, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Kepemimpinan yang ditetapkan oleh organisasi dapat diciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai tujuan atau sasaran yang maksimal. Dengan meningkatkan kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu seorang pemimpin harus menguasai bagaimana cara memimpin yang adil dalam perusahaan dan selalu memberikan motivasi kepada pegawai dan mampu bekerja sama sehingga dapat menciptakan hasil maksimal. Seorang pemimpin harus memiliki kepribadian yang harmonis, jiwa yang mantap dan bersikap yang jujur dan adil kepada pegawainya, serta kesadaran yang tinggi, terutama untuk memperjuangkan cita-cita organisasi maupun kebutuhan anggota kelompok yang dipimpinnya dalam kantor.

Selain kepemimpinan, beban kerja pegawai juga dapat memengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja dari pegawai, oleh sebab itu kesesuaian beban kerja yang diberikan oleh suatu instansi harus diperhatikan. Pemberian beban kerja harus merata agar tidak terjadi kesenjangan dalam pembebanan kepada pegawai, tingkat pembebanan yang tinggi akan memakai energi yang berlebihan, begitu pula sebaliknya jika pembebanan kepada pegawai terlalu rendah maka akan terjadi rasa jenuh. Hal tersebut harus diperhatikan karena dapat merugikan instansi itu sendiri jika tidak

dapat melakukan pemerataan beban kerja.

Suatu organisasi perlu memerhatikan aturan mengenai kesesuaian beban kerja, karena akan berdampak pada kinerja dari pegawai itu sendiri. Beban kerja dengan tingkat berlebih akan menimbulkan rasa lelah secara mental ataupun fisik dan menimbulkan rasa emosional, sedangkan tingkat beban kerja yang terlalu rendah akan menimbulkan rasa bosan. Beban kerja perlu dikelompokkan sesuai dengan tingkatannya seperti beban kerja tinggi, beban kerja rendah, dan beban kerja standar. Pengelompokkan tingkat beban kerja bertujuan agar instansi mengetahui tingkatan dari pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sehingga dapat diantisipasi kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi agar kinerja dari pegawai tidak mengalami penurunan. Pemberian beban kerja yang sesuai dengan standarnya dapat memengaruhi kinerja dari pegawai.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah kemampuan pegawai dan motivasi kerja. Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan realiti. Kemampuan potensi maksudnya kemampuan, kekuatan, atau kapasitas yang dimiliki seseorang atau sesuatu yang belum sepenuhnya terwujud atau dikembangkan, tetapi memiliki kemungkinan untuk dikembangkan menjadi lebih besar. Dengan kata lain, potensi adalah bakat terpendam, kemampuan yang bisa diraih dengan pengembangan dan latihan, dan daya yang bisa dimanfaatkan. Apabila kemampuan potensi tidak dimanfaatkan dengan baik maka keberhasilan kinerja tidak akan tercapai sesuai dengan harapan. Sedangkan kemampuan realiti merupakan penggabungan antara pengetahuan dan keterampilan. Untuk mendapat kinerja yang baik, pegawai harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Pimpinan tidak bisa memaksa pegawai untuk melakukan pekerjaan apabila kemampuan realiti pegawai tidak sesuai. Hal ini akan membuat hasil kinerja tidak berhasil sesuai harapan. Pimpinan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga harus memerhatikan kemampuan potensi dan realiti yang dimiliki oleh pegawai.

Dari hasil pengamatan awal penulis lakukan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga, di mana diketahui bahwa kinerja pegawai yang belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan, hal ini disebabkan oleh sistem kepemimpinan yang masih belum sepenuhnya dijalankan, sehingga kinerja pegawai kurang baik dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dan kemudian juga disebabkan oleh beban kerja yang kurang sesuai diberikan kepada pegawai, hal ini terlihat dari tugas atau pekerjaan yang diberikan tidak terlaksana sesuai dengan harapan. Berkaitan dengan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga”.

METODELOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif 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” (Sugiyono, 2017:17).

Penelitian kuantitatif ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskriptif Kuisioner Penelitian Kepemimpinan (Variabel X)

Pada Tabel ini akan ditabulasikan data Kepemimpinan dari setiap item sebagai berikut:

No. Item	Frekuensi Jawaban										Jumlah		Rata-Rata
	a		b		c		d		e		F	Sc	
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc			
1	14	70	16	64	11	33	3	6	0	0	44	173	3,93
2	8	40	23	92	9	27	4	8	0	0	44	167	3,80
3	19	95	6	24	14	42	5	10	0	0	44	171	3,89
4	13	65	16	64	9	27	6	12	0	0	44	168	3,82
5	11	55	15	60	10	30	8	16	0	0	44	161	3,66
6	18	90	18	72	5	15	3	6	0	0	44	183	4,16
7	11	55	22	88	8	24	3	6	0	0	44	173	3,93
8	18	90	11	44	11	33	4	8	0	0	44	175	3,98
9	15	75	19	76	8	24	2	4	0	0	44	179	4,07
10	8	40	23	92	9	27	4	8	0	0	44	167	3,80
11	19	95	6	24	14	42	5	10	0	0	44	171	3,89
12	11	55	15	60	10	30	8	16	0	0	44	161	3,66
13	18	90	18	72	5	15	3	6	0	0	44	183	4,16
14	18	90	11	44	11	33	4	8	0	0	44	175	3,98
15	15	75	19	76	8	24	2	4	0	0	44	179	4,07
Jumlah												58,77	
Rata-rata												3,92	

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Jawaban dan Nilai Kepemimpinan setiap Item

F = Frekuensi Jawaban Sc = Score (Frekuensi x nilai)

Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata tersebut menunjukkan jika Kepemimpinan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga sudah sangat baik, ini dapat dilihat dari hasil nilai rata-rata sebesar 3,92 termasuk dalam kategori yang baik.

Beban Kerja (Variabel X2)

Pada Tabel ini akan ditabulasikan data Beban Kerja pada setiap item sebagai berikut:

No. Item	Frekuensi Jawaban										Jumlah		Rata-Rata
	a		b		c		d		e		F	Sc	
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc			
1	13	65	14	56	13	39	4	8	0	0	44	168	3,82
2	6	30	22	88	12	36	4	8	0	0	44	162	3,68
3	9	45	20	80	11	33	4	8	0	0	44	166	3,77
4	15	75	20	80	5	15	4	8	0	0	44	178	4,05
5	12	60	17	68	11	33	4	8	0	0	44	169	3,84
6	14	70	16	64	11	33	3	6	0	0	44	173	3,93
7	10	50	17	68	11	33	6	12	0	0	44	163	3,70
8	13	65	11	44	13	39	7	14	0	0	44	162	3,68
9	18	90	16	64	6	18	4	8	0	0	44	180	4,09

10	10	50	17	68	11	33	6	12	0	0	44	163	3,70
11	13	65	11	44	13	39	7	14	0	0	44	162	3,68
12	13	65	14	56	13	39	4	8	0	0	44	168	3,82
13	6	30	22	88	12	36	4	8	0	0	44	162	3,68
14	8	40	16	64	11	33	9	18	0	0	44	155	3,52
15	9	45	20	80	11	33	4	8	0	0	44	166	3,77
Jumlah													56,75
Rata-rata													3,78

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Jawaban dan Nilai Beban Kerja dari setiap Item

F = Frekuensi Jawaban

Sc = Score (Frekuensi x nilai)

Berdasarkan penafsiran dari nilai rata-rata di atas menunjukkan jika Beban Kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga sudah baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,78 termasuk dalam kategori baik.

2. Pembuktian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji Validasi Variabel Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai

Pada Tabel ini akan ditabulasikan data Beban Kerja dari setiap item sebagai berikut:

No Item	r _{hitung}	r _{kritis}	Kesimpulan
Variabel X1 (Kepemimpinan)			
Item 1	0.672	0.30	Valid
Item 2	0.644	0.30	Valid
Item 3	0.521	0.30	Valid
Item 4	0.405	0.30	Valid
Item 5	0.736	0.30	Valid
Item 6	0.641	0.30	Valid
Item 7	0.599	0.30	Valid
Item 8	0.552	0.30	Valid
Item 9	0.828	0.30	Valid
Item 10	0.352	0.30	Valid
Item 11	0.736	0.30	Valid
Item 12	0.641	0.30	Valid
Item 13	0.672	0.30	Valid
Item 14	0.644	0.30	Valid
Item 15	0.828	0.30	Valid
Variabel X2 (Beban Kerja)			
Item 1	0.504	0.30	Valid
Item 2	0.441	0.30	Valid
Item 3	0.489	0.30	Valid
Item 4	0.542	0.30	Valid
Item 5	0.673	0.30	Valid
Item 6	0.623	0.30	Valid
Item 7	0.656	0.30	Valid
Item 8	0.735	0.30	Valid
Item 9	0.421	0.30	Valid
Item 10	0.656	0.30	Valid
Item 11	0.735	0.30	Valid
Item 12	0.504	0.30	Valid
Item 13	0.441	0.30	Valid
Item 14	0.596	0.30	Valid
Item 15	0.489	0.30	Valid
Variabel Y (Kinerja Pegawai)			
Item 1	0.772	0.30	Valid
Item 2	0.574	0.30	Valid
Item 3	0.858	0.30	Valid

Item 4	0.605	0.30	Valid
Item 5	0.803	0.30	Valid
Item 6	0.693	0.30	Valid
Item 7	0.453	0.30	Valid
Item 8	0.746	0.30	Valid
Item 9	0.747	0.30	Valid
Item 10	0.574	0.30	Valid
Item 11	0.858	0.30	Valid
Item 12	0.803	0.30	Valid
Item 13	0.693	0.30	Valid
Item 14	0.746	0.30	Valid
Item 15	0.747	0.30	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validasi Setiap Variabel

Berdasarkan Tabel diatas bisa disimpulkan jika seluruh item pada kuesioner variabel penelitian mulai dari variabel Kepemimpinan, Beban Kerja juga Kinerja Pegawai menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,30. Maka dari itu keseluruhan butir pertanyaan dari variabel Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai di atas, dapat dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,921	Reliabel
2	Beban Kerja	0,896	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,946	Reliabel

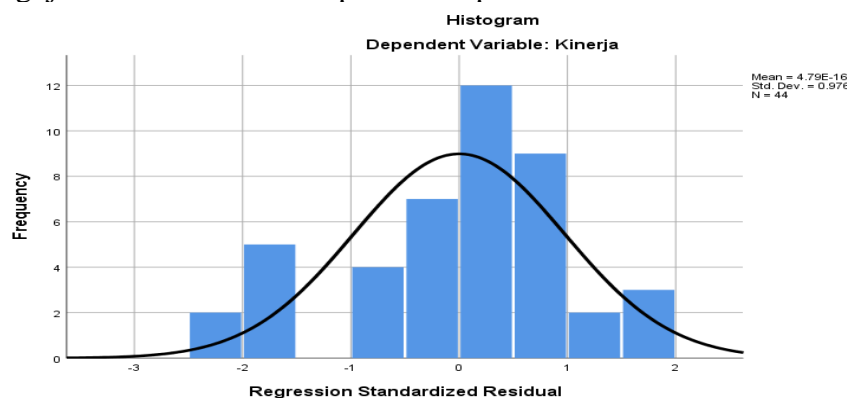
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Setiap Variabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian yang ada pada Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing item pada masing-masing variabel Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai $> 0,60$ maka dinyatakan reliabel.

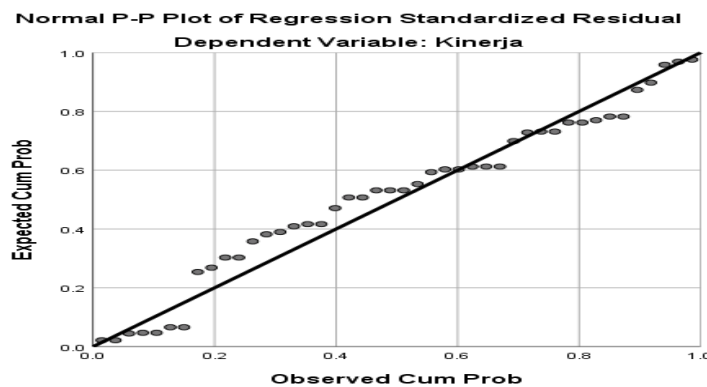
3. Uji Normalitas Data

Analisis Grafik

Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar berikut :



Gambar 2. Grafik Histogram Variabel Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai



Gambar 3 Grafik Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual

Pada Gambar diatas terlihat jika variabel berdistribusi normal. Hal tersebut bisa ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak melenceng. Pada Gambar 3 P-P plot menunjukkan jika titik-titik tersebut menyebar disekitar garis diagonal juga mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan jika data yang diperoleh berdistribusi normal.

Regresi Linear Berganda

Kemudian untuk mengetahui pengaruh yang sangat signifikan antara variabel X1, X2 dan Y, maka dilakukan dengan model perhitungan regresi linier berganda seperti berikut:
 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.555	6.855		-1.102	.277
	Kepemimpinan	.668	.097	.617	6.919	.000
	Beban Kerja	.485	.107	.406	4.555	.000

Tabel 6. Output Koefisien Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 6 di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = -7,555 + 0,668 X_1 + 0,485 X_2$. Nilai konstanta regresi sebesar -7,555 menunjukkan bahwa pada Motivasi, Disiplin Kerja, dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka Prestasi Kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar -7,555. Kepemimpinan (Variabel X1) koefisien regresinya sebesar 0,668, mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Kepemimpinan (Variabel X1) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga. Beban kerja yaitu Variabel X2 koefisien regresinya dilihat sebesar 0,485, mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai yaitu Variabel Y. Artinya jika semakin naik Beban Kerja (Variabel X2) dengan asumsi variabel lainnya konstan, maka hal tersebut akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Dalam Uji T (Uji Parsial) dilakukan yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja kepada individu atau parsial terhadap Kinerja seluruh Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga, sehingga hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut:

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

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.555	6.855		-1.102	.277
Kepemimpinan	.668	.097	.617	6.919	.000
Beban Kerja	.485	.107	.406	4.555	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 7. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Pada variabel kepemimpinan berdasarkan pengujian menggunakan SPSS yaitu dengan cara melihat Probabilitas signifikansi data (P-value) = 0,000 jika lebih kecil dari 0,05 maka H_0 akan ditolak, H_a akan diterima sehingga bisa dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan memberi pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya. Kemudian pada variabel beban kerja berdasarkan hasil yang diuji menggunakan SPSS yaitu dengan cara melihat Probabilitas signifikansi data (P-value) = 0,000 lebih kecil dari 5% maka sehingga bisa dikatakan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga.

Uji F (Uji Anova)

Didalam Uji F (Uji Anova) ini dilakukan untuk dapat mengetahui atau menjelaskan apakah pengaruh kepemimpinan dan beban kerja secara bersama atau secara simultan terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga, sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3593.946	2	1796.973	49.587	.000 ^b
	Residual	1485.781	41	36.239		
	Total	5079.727	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepemimpinan

Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Anova)

Berdasarkan hasil dari pengujian menggunakan SPSS yaitu dengan cara melihat Probabilitas signifikansi datanya (P-value) = 0,000 atau 0% data lebih kecil dari 5% maka sehingga bisa dikatakan jika variabel Kepemimpinan dan Beban kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan atas kinerja pegawai pada sekretariat dewan perwakilan rakyat Daerah Kota Sibolga.

4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga

Kepemimpinan dapat disimpulkan adalah proses untuk dapat memotivasi, memengaruhi, mengkoordinasi, melakukan dorongan, dan bimbingan terhadap seseorang atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan kemauan dan yang antusias tanpa adanya paksaan. Sedangkan menurut Fahmi (2017:15) "Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang menguji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan".

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel

(6,919 > 2,01954) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

5. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga

Beban kerja adalah suatu proses atau kegiatan pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam mewujudkan keberhasilan suatu tujuan organisasi. Sedangkan menurut Nabawi (2019:175) “Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas - tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berpengaruh dengan indikatornya”.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel (4,555 > 2,01954) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

6. Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama menuju tercapainya suatu tujuan organisasi. Sedangkan menurut Afandi (2018:83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (Variabel X1) dan Beban Kerja (Variabel X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3,23 dan F hitung = 49,587. Karena F hitung > F tabel dengan signifikan 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Kepemimpinan dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Hasil uji Validitas yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation di atas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai.

2. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha yang diperoleh di atas 0,60, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang diandalkan.
3. Berdasarkan koefisien korelasi diperoleh hasil terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,748 dan pengaruh Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,605 maka koefisien korelasi yang ditemukan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,748 termasuk kategori kuat, sedangkan korelasi Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,605 dikategorikan kuat. Jadi terdapat pengaruh positif masing-masing antara Kepemimpinan (X1) Beban Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga.
4. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,693 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja Pegawai (Variabel Y) 69,3% ditentukan oleh variabel bebas Kepemimpinan (Variabel X1) dan Beban Kerja (Variabel X2) secara serempak dan sisanya sebesar 30,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
5. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Kepemimpinan (Variabel X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 2,01954 dan t hitung = 6,919. Karena t hitung > t tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Kepemimpinan (Variabel X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis pertama (H1) yang menyatakan Ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.
6. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Beban Kerja (Variabel X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 2,01954 dan t hitung = 4,555. Karena t hitung > t tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Beban Kerja (Variabel X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis kedua (H2) yang menyatakan Ada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.
7. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (F) penelitian ini yang membuktikan bahwa Kepemimpinan (Variabel X1) dan Beban Kerja (Variabel X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan Kepemimpinan yang baik dan Beban Kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga, maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3,23 dan F hitung = 49,587. Karena F hitung > F tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Kepemimpinan dan Beban Kerja berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga. Dengan demikian hasil hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan Ada Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga, selalu memperhatikan Kepemimpinan dan Beban Kerja dengan cara meningkatkan tanggung jawab pimpinan

- terhadap tugas yang diberikan, membiasakan pemimpin untuk bersikap objektif dalam mengambil keputusan, serta mendorong kemampuan pimpinan dalam menentukan prioritas pekerjaan. Selain itu, instansi juga memperhatikan beban kerja pegawai dengan mengatur kondisi pekerjaan, memaksimalkan penggunaan waktu kerja secara efektif, dan menetapkan target kerja yang jelas agar dapat dicapai sesuai dengan tujuan organisasi.
2. Dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga, sebaiknya pimpinan mampu memberikan kepemimpinan yang baik dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab, bersikap objektif, serta membangun komunikasi yang efektif dengan pegawai. Di sisi lain, pengaturan beban kerja juga perlu disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas pegawai, baik dari segi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, maupun target yang ditetapkan. Dengan kepemimpinan yang efektif serta pembagian beban kerja yang proporsional, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi biaya, maupun hubungan kerja antarpegawai.
 3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan cara menggunakan variabel dan indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang memengaruhi meningkatnya Kinerja Pegawai.

Jadwal Dan Proses Penelitian

Jenis Kegiatan	Bulan				
	Mei	Juni	Juli	Agus	Sep
1. Persiapan Penelitian					
a. Menyusun Proposal Penelitian (sesuai dengan pedoman)					
b. Seminar Proposal					
c. Revisi Proposal					
d. Perizinan					
2. Pelaksanaan Penelitian					
a. Pelaksanaan Penelitian					
b. Analisis Hasil Penelitian					
3. Pelaksanaan Ujian Skripsi dan Revisi					

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Ahmad, Azmy. 2021. Teori dan Dasar Kepemimpinan. Makassar: Mitra Ilmu
- Amali, Hatta. 2024. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional (STIE Pembnas) Nias. Medan: Program Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen, Fungsi–Proses–Pengendalian. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Arikunto, Suharsimi. 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. 2017. Metode Penelitian Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media
- Fahmi. 2017. Pengantar Ilmu kepemimpinan. Depok: Rajagrafindo Persada
- Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung: Alfabeta
- Furchan, Arief. 2016. Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro

- Handoko, Priyo dan Indrawati, Mei. 2023. Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Cakra Buana Sejahtera Surabaya. Jurnal: JEBS (Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Sosial). <https://jurnal.uwp.ac.id/feb/index.php/jeps/article/view/189/127>
- Irawati, Rusda, et al. 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers
- Koesomowidjojo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Riyanto, Slamet dan Hatmawan, Aglis Andhita. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian dibidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen*. Sleman: Deepublish
- Samsudin. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Siagian, Sondang P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinaga, O. S. et al. 2020. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supranto, J. 2016. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga
- Suwatno. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara
- Tarwaka. 2017. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press
- Taryaman, Emed. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Terry, George dan Leslie W. Rue. 2015. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Widodo, E.S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar