



## PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPETENSI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Sheila Rahma Anindita, DC.Kuswardani, Djoko Santoso  
Program Magister Manajemen, Universitas Semarang, Kota Semarang

### Info Artikel

#### *Sejarah Artikel:*

Diterima : 5/5/2023  
Disetujui : 6/7/2023  
Dipublikasikan :  
30/8/2023

#### *Keywords:*

Beban Kerja;  
Kompetensi;  
Gaya Kepemimpinan  
Transformasional;  
Kinerja Karyawan;  
Motivasi

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Semarang. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan dengan variabel intervening motivasi. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel metode sensus sebanyak 54 orang. Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang hasilnya diolah menggunakan SPSS 2.3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, kompetensi, dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi namun kompetensi tidak berpengaruh terhadap motivasi. Sedangkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## *THE INFLUENCE OF WORKLOAD, COMPETENCE AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE*

### *Abstract*

#### *Keywords:*

*Workload;*  
*Competence;*  
*Transformational*  
*Leadership Style;*  
*Employee performance;*  
*Motivati*

*This study aimed to determine the effect of workload, competence, and transformational leadership style with motivation as an intervening variable on the performance of Semarang City Population and Civil Registry employees. The independent variables in this study are workload, competence, and transformational leadership style, while the dependent variable is employee performance with the intervening variable motivation. The type of this research is quantitative research with a sampling technique using the census method where the number of samples is as much as the population, namely the service officers of the Semarang City Population and Civil Registry Service, as many as 54 people. The research was conducted using a questionnaire whose results were processed using SPSS 2.3. The results of this study indicate that workload, competence, and transformational leadership style affect employee performance. Workload and transformational leadership style affect motivation, but competence does not. At the same time, motivation affects employee performance.*

✉Alamat korespondensi:

[sheilarahma26@gmail.com](mailto:sheilarahma26@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (human resources) merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, sehingga setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan dan mengelola sumber daya manusia dengan baik. Sebagai asset utama dalam organisasi diharapkan setiap pegawai memiliki kinerja baik yang dapat menunjang tercapainya tujuan dari organisasi. Demikian pula dengan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang yang merupakan dinas pelaksana urusan pemerintahan dibidang pelayanan dalam urusan administrasi kependudukan dan catatan sipil. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi yaitu dapat memberikan pelayanan prima bagi masyarakat, sumber daya manusia dengan kinerja baik sangat diperlukan karna sebagai ujung tombak pelaksana pemberi pelayanan.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang sering dihadapi oleh pihak manajemen baik di perusahaan maupun di lembaga pemerintahan. Penurunan kinerja pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang dapat dilihat berdasarkan tingkat capaian kinerja yang belum dapat memenuhi dari target renstra yang telah ditetapkan pada masing-masing indikator aspek pelayanan umum.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai mulai dari beban kerja, kompetensi, dan gaya kepemimpinan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Sastra (2017), bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor manusia dan non manusia yang meliputi kompetensi individu (berupa kemampuan dan keterampilan), disiplin kerja, motivasi, etos kerja, dukungan manajemen berupa kepemimpinan dan dukungan organisasi (budaya kerja, struktur organisasi, teknologi dan kondisi kerja).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang mengalami kekurangan pegawai dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini dikarenakan banyak pegawai yang mulai memasuki masa pensiun dan tidak sebanding dengan jumlah penambahan pegawai yang masuk, sehingga jumlah pekerjaan semakin meningkat dan banyak pegawai yang *double job*. Peningkatan beban kerja dapat menyebabkan ketidak tepatan atau mundurnya waktu pelayanan dalam proses penerbitan dokumen kependudukan tidak sesuai dengan ketentuan standart pelayanan publik yang ditentukan.

Selain beban kerja, kompetensi juga menjadi salah satu faktor yang mendukung suatu kinerja. Hal ini dikarenakan kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang telah ditentukan. Kekurangan jumlah pegawai yang berdampak pada banyaknya pegawai yang *double job* menyebabkan dalam pelaksanaan tugasnya tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ditentukan.

Salah satu upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilakukan dengan memotivasi pegawai melalui kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu mempengaruhi pegawai, membawa dan memaksimalkan organisasi yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Pemimpin dapat dikatakan

berhasil apabila dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan pegawai pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan, terdapat perbedaan hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Menurut Adityawarman (2015), Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Nurwahyuni (2019), Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Gunawan (2015), Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut Darmawan (2019), Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Kusuma dan Edy (2018), Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Setiawan (2015), Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan research gap tersebut dapat diketahui adanya perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan beban kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Peneliti juga akan meneliti apakah motivasi mampu memediasi hubungan antara beban kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh jabatan atau unit organisasi yang merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga dapat menimbulkan stress. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian dan kecepatan kerja yang dituntut tinggi, jumlah pekerjaan yang terlalu banyak serta jumlah anggota tim kerja yang tidak sesuai dengan beban yang diterima oleh masing-masing karyawan. Sesuai dengan penelitian Adityawarman *et al* (2015), Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Kompetensi pegawai diartikan sebagai cara atau prosedur kerja yang benar yang dilakukan oleh para pegawai. Dengan demikian, untuk mewujudkan keberhasilan program kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka setiap karyawan yang ada dalam organisasi diharuskan

memiliki standar kompetensi yang diperlukan. Menurut Gunawan (2015), kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan merupakan kemampuan individu dalam mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Interaksi antara pemimpin dan bawahan sangat diperlukan untuk dapat memberikan arahan yang baik sehingga bawahan menjadi lebih siap dan dapat meningkatkan kinerjanya. Semakin baik gaya kepemimpinan seseorang terhadap bawahan, maka semakin tinggi kinerja bawahannya. Hal ini sesuai dengan Kusuma dan Edy (2018), Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

H3 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi**

Banyaknya tugas tambahan yang harus dikerjakan tanpa adanya pembagian kerja yang sesuai dapat mengganggu kinerja karyawan. Salah satu akibat dari banyaknya tugas tambahan adalah timbulnya emosi yang tidak diharapkan dan akan berdampak buruk pada menurunnya motivasi kerja dan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, apabila pembagian beban kerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian dapat menjadikan karyawan senang dalam bekerja serta memiliki kelompok kerja yang mampu bekerja sama dengan baik sehingga dapat meringankan tekanan pekerjaan yang ada maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat. Sesuai dengan penelitian Nurofik (2022), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

H4 : Beban kerja berpengaruh terhadap motivasi.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi**

Kompetensi merupakan komponen utama yang harus dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaannya agar sesuai target yang ditentukan. Kompetensi dipengaruhi oleh beberapa faktor baik teknis dan non teknis, skill, kepribadian dan tingkah laku. Adanya berbagai perubahan yang terjadi menuntut karyawan untuk dapat menyesuaikan diri dengan berbagai kondisi untuk dapat memiliki kemauan atau termotivasi sehingga dapat memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya. Sesuai dengan penelitian Gunawan (2015), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

H5 : Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi.

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi**

Seorang pemimpin memiliki peran untuk dapat mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi. Salah satu cara untuk mempengaruhi adalah dengan memberikan motivasi atau dorongan semangat untuk bekerja bagi bawahannya. Penerapan gaya kepemimpinan yang baik akan menjadikan karyawan memiliki kesiapan untuk menjalankan pekerjaannya, hal ini mengindikasikan bahwa dengan timbulnya kesiapan dari para karyawan akan memunculkan motivasi kerja dari para karyawan. Motivasi kerja tersebut yang nantinya akan memacu peningkatan kinerja karyawan. Menurut Nurofik (2022), kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

H6 : Gaya kepemimpinan transformasioal berpengaruh terhadap motivasi.

## **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Motivasi dapat mendorong individu untuk bertindak agar dapat mencapai tujuan. Semakin tinggi dorongan seseorang untuk berkinerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai karyawan tersebut. Umumnya dorongan berkinerja tinggi disebabkan oleh keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut hasil penelitian Gunawan (2015), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H7 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan metode penelitian kuantitatif dengan 2 jenis sumber data yaitu data primer yang diperoleh dari jawaban kuesioner masing-masing responden yaitu petugas pelayanan Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Semarang dan data sekunder berupa data realisasi capaian target kinerja pegawai. Populasi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang khususnya petugas pelayanan baik yang berada di kantor pusat maupun yang ada di 16 kecamatan yang ada di kota Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah dengan metode sensus dimana seluruh jumlah populasi merupakan sampel yaitu sebanyak 54 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan SPSS 2.3

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan kriteria jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan dinyatakan valid, semua item pada masing-masing variabel dinyatakan valid karena keseluruhan memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel yaitu 0,268, semua item tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam perhitungan selanjutnya untuk hipotesis. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuisioner yang digunakan menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama (Ghozali, 2011), dinyatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6.. Nilai cronbach's alpha seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai koefisien cronbach's alpha  $>$  0.600, dengan demikian semua variable memiliki kehandalan yang baik dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel.

Analisis linier berganda digunakan untuk menganalisis bentuk hubungan linier antara variabel dependen terhadap variabel independen. Hasil uji analisis regresi linier berganda dalam penelitian disajikan pada Tabel 1

**Tabel 1. Analisis Regresi Error Linier Berganda terhadap Variabel Motivasi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std.	Beta		
1	(Constant)	12.163	3.320		3.664	.001
	BEBANKERJA	-.294	.132	-.284	-2.229	.030
	KOMPETENSI	-.023	.130	.022	-.173	.863
	GKT	.439	.127	.439	3.453	.001

Sumber : data primer diolah (2023)

**Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda terhadap Variabel Kinerja**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.557	2.667		1.709	.094
	BEBANKERJA	-.052	.099	-.264	-2.531	.028
	KOMPETENSI	.189	.093	.231	2.040	.047
	GKT	.281	.101	.355	2.781	.008
	MOTIVASI	.270	.101	.342	2.677	.010

Sumber : data primer diolah (2023)

Pada pengujian Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa beban kerja, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh pada motivasi dengan tingkat signifikansi  $<$  0,05, sedangkan kompetensi tidak berpengaruh pada motivasi. Persamaan selanjutnya adalah menguji beban kerja, kompetensi, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja (Tabel 2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variable penelitian berpengaruh pada kinerja .

**Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi I**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 <sup>a</sup>	.225	.178	2.493

a. Predictors: (Constant), GKT, KOMPETENSI, BEBANKERJA

b. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber : data primer diolah (2023)

**Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi II**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 <sup>a</sup>	.381	.330	1.779

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPETENSI, BEBANKERJA, GKT

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : data primer diolah (2023)

Hasil table 4 menunjukkan nilai adjusted  $R^2$  adalah sebesar 0,330 yang berarti hubungan antara variabel independen (motivasi, gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi dan beban kerja) dan kinerja memiliki korelasi yang cukup kuat. Hal ini sesuai dengan pembagian kriteria kekuatan korelasi antar variabel menurut Sugiono (2009), dimana jika nilai  $R^2$  antara 0,25 sampai 0,50 dapat dikategorikan korelasi antar variabel cukup kuat. Hal ini berarti kinerja petugas pelayanan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Semarang dapat dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri dari motivasi, beban kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional.

Uji mediasi dalam penelitian ini bertujuan menganalisis ada tidaknya pengaruh variabel intervening. Motivasi sebagai Y1 akan dilihat efeknya apakah memiliki peran sebagai perantara antara variabel independen dan dependen.

**Tabel 5 Uji Sobel 1**

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	-0.394	Sobel test: -1.9913626	0.05342071	0.04644104
b	0.270	Aroian test: -1.93210257	0.05505919	0.05334685
s <sub>a</sub>	0.132	Goodman test: -2.05643275	0.05173036	0.03974082
s <sub>b</sub>	0.101	Reset all	Calculate	

**Tabel 6. Uji Sobel 2**

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	-0.023	Sobel test: -0.17653687	0.03517679	0.85987219
b	0.270	Aroian test: -0.16539118	0.03754735	0.8686361
s <sub>a</sub>	0.130	Goodman test: -0.19028952	0.03263448	0.84908227
s <sub>b</sub>	0.101	Reset all	Calculate	

**Tabel 7 . Uji Sobel 3**

	Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.439	Sobel test:	2.11466902	0.05605132	0.03445817
b	0.270	Aroian test:	2.06138103	0.05750029	0.0392667
s <sub>a</sub>	0.127	Goodman test:	2.17231543	0.0545639	0.02983188
s <sub>b</sub>	0.101	Reset all	Calculate		

Pada Tabel 5 yang merupakan pengujian mediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediator dengan melihat hasil uji sobel test. Hasil pengujian melalui sobel test menunjukkan bahwa indirect effect signifikan dibuktikan dengan nilai pada kolom  $\rho$ -value pada sobel test sebesar 0,046 kurang dari nilai  $\alpha$  0,05.

Berdasarkan Tabel 6 yang merupakan pengujian mediasi kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediator dengan melihat hasil uji sobel test. Hasil pengujian melalui sobel test menunjukkan bahwa indirect effect ternyata tidak signifikan dibuktikan dengan nilai pada kolom  $\rho$ -value pada sobel test sebesar 0,859 lebih dari nilai  $\alpha$  0,05. Sehingga dapat disimpulkan motivasi tidak dapat memediasi hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 7 yang merupakan pengujian mediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediator dengan melihat hasil uji sobel test. Hasil pengujian melalui sobel test menunjukkan bahwa indirect effect ternyata signifikan dibuktikan dengan nilai pada kolom  $\rho$ -value pada sobel test sebesar 0,034 kurang dari nilai  $\alpha$  0,05.

Hasil temuan dari penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2). Hasil ini di buktikan secara statistik dengan nilai signifikansi sebesar 0,028 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin menurun dan begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Paramitadewi (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga beban kerja harus seimbang agar karyawan dapat maksimal meningkatkan kinerja.

Hasil temuan dari penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2). Hasil ini di buktikan secara statistik dengan nilai signifikansi sebesar 0,047 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Gunawan (2019) bahwa kompetensi berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila ingin meningkatkan kinerjanya maka harus meningkatkan kompetensi terlebih dahulu.

Hasil temuan dari penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2). Hasil ini di buktikan secara statistik dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja juga akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Galan dan Edy (2018) bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila pemimpin berhasil mempengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan motivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual serta menghargai karyawannya maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal kepada organisasi sehingga kinerja akan meningkat.

Hasil analisis pengaruh beban kerja terhadap motivasi menunjukkan hasil negatif signifikan. Hasil ini di buktikan secara statistik dengan nilai signifikansi sebesar 0,030 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka motivasi yang dimiliki karyawan akan semakin menurun. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari penelitian Nurofik dan Sartika (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi karyawan sehingga dapat menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Hasil ini di buktikan secara statistik dengan nilai signifikansi sebesar 0,863 yang lebih besar dari 0,05 dan menunjukkan bahwa motivasi karyawan dalam bekerja tidak dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki. Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Gunawan (2015) dan Miftahul Ainun (2017) yang menyatakan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap motivasi.

Hasil analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi menunjukkan hasil positif signifikan. Hasil ini di buktikan secara statistik dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pimpinan maka motivasi yang dimiliki karyawan juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung temuan dari penelitian Nurofik dan Sartika (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan AgniCom Padang Pariaman. Gaya kepemimpinan berperan penting dalam menciptakan motivasi kerja pada pegawai. Artinya penerapan gaya kepemimpinan menjadi penting pada motivasi kerja karena dalam motivasi kerja butuh dukungan dari pimpinan, maka dari itu pimpinan harus mengetahui kebutuhan pegawai dan organisasi agar kerjasama yang efektif dapat terjalin .

Hasil analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil positif signifikan. Hasil ini di buktikan secara statistik dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari penelitian Gunawan (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, kompetensi, dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi namun kompetensi tidak berpengaruh terhadap motivasi. Sedangkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja petugas pelayanan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Semarang dapat dilakukan dengan melakukan pembagian beban kerja yang merata khususnya pada kecamatan yang padat penduduk. Peningkatan kompetensi juga diperlukan untuk dapat meningkatkan kinerja, sehingga tujuan dari organisasi untuk dapat memberikan pelayanan prima dapat tercapai. Gaya kepemimpinan transformasional juga berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai, dengan pemberian motivasi dan dorongan kepada para petugas pelayanan dapat mendorong para pegawai untuk terus bekerja secara optimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adityawarman, Yudha, Bunasor Sanim dan Bonar M Sinaga. 2015. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot*. Jurnal Manajemen dan Organisasi. Vol. VI (1) : 34-44.
- Darmawan, Dedy. 2019. *Peranan Motivasi dan Kompetensi : Analisis Kinerja Pegawai Pemerintahan Daerah Kabupaten Paser*. At- Tadbir-Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol 3 (2) :122-131.
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate dengan Menggunakan Aplikasi IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gunawan.2015. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor UPTD Pendapatan Wilayah I Palu*. E-Jurnal Katalogis, Vol. 3 (1) : 75-83.
- Kusuma, Galan dan Edy Rahardja. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pemalang)*. Diponegoro Journal of Management. Vol 7 (2):1-11.
- Nurofik, Agus dan Sartika Yuliana. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan AgniCom Padang Pariaman*. Jurnal Inovasi Penelitian Vol. 3 No.3 :5523-5532.
- Nurwahyuni, Siti. 2019. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT Telkom Indonesia Regional V)*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 7 (1) : 1-9.

- Sastra, Boy Aulia. 2017. *Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru*. JOM Fekon. Vol. 4 (1) : 590-600.
- Setiawan, Eko Yudhi. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Di Rumah Sakit Nasional Surabaya*. Jurnal Ilmu Manajemen Magistra Vol. 1(1) : 31-41.