

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten majene

Sri Indira Hartawati¹, Aswan², Reny Ruswanti³

Sekolah Ilmu Ekonomi Yapman Majene

sriindira68@gmail.com, aswan@gmail.com, reny.ruswanti86@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengkaji atau mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Asumsi di atas mengindikasikan pentingnya Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai Di kantor sekretariat daerah kabupaten majene. Aspek pemberdayaan yang dimaksud bertujuan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan pegawai sehingga mampu berkinerja tinggi dalam organisasi. Dalam melakukan upaya ini, salah satu faktor yang sangat menunjang yakni mendesain pekerjaan agar sesuai dengan keinginan dan kebutuhan kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan gabungan yaitu menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif dengan memakai data primer sebagai acuan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi, yaitu sebanyak 35 responden. Teknik pengumpulan data ini menggunakan angket yang terdiri dari 15 pernyataan dari jumlah keseluruhan. Teknik analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis secara uji simultan (uji F), uji parsial (uji t) dan koefisien determinasi. Hasil atau kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi di bawah angka 0,05, sedangkan variabel kedua yakni Insentif juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi juga di bawah 0,05, sementara bila dilihat uji t maka variabel Gaya Kepemimpinan lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lihat dari besarnya t_{hitung} Gaya Kepemimpinan Transformasional $6,557 >$ dari t_{hitung} Insentif yakni 6,442.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan Transformasional; Insentif ; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Menurut Suranta (2002: 45) keberadaan pemimpin sangat penting karena ia mempunyai peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan

strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan. Selain gaya kepemimpinan, Dalam organisasi hendaklah seorang pemimpin juga menyadari kebutuhan pegawai yang bersangkutan, dimana organisasi memberikan imbalan atau jasa pegawai yang telah diberikan untuk kemajuan organisasi, imbalan tersebut merupakan rangsangan yang telah memberikan motivasi agar memiliki prestasi dan kinerja yang baik. Secara umum Pegawai bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga para Pegawai semakin giat bekerja bilamana hasil yang dicapai dari pekerjaan memperoleh imbalan atau balas jasa yang memuaskan. Salah satu bentuk imbalan yang dapat diberikan oleh perusahaan adalah insentif. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, perlu dilakukan penelitian apakah faktor gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian insentif dapat mempengaruhi kinerja pegawai serta pengaruh kinerja pegawai terhadap tingkat perputaran. Penelitian ini akan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai serta pengaruh kinerja terhadap tingkat perputaran pegawai.

METODE

Metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data yang didapat sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif merupakan sebuah analisis yang dijalankan untuk memberikan gambaran secara umum tentang objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diteliti, khususnya mengenai pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis kuantitatif, Analisis data ini berdasarkan hasil perhitungan statistic (SPSS). Biasanya data penelitian ini adalah data kualitatif, akan tetapi, supaya dapat dianalisis menggunakan analisis statistik, maka data yang awalnya kualitatif tersebut diubah menjadi data kuantitatif. Sehingga hasil yang diperoleh yang digunakan diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan yang tidak menyimpang dari kenyataan.

Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek /subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2013). Dalam penelitian ini, Populasi yang dimaksud oleh peneliti adalah seluruh pegawai pada kantor kecamatan sendana kabupaten majene yaitu sebanyak 35 Orang. Sampel adalah sebagian dari populasi itu. Populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada instansi tertentu. Sugiyono (2013). Dalam penentuan jumlah sampel menurut Suharsimi Arikunto jika subyeknya <100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan sampel jenuh artinya semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 30 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Wawancara merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian; (2) Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup; (3) Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku, literatur, jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Data analysis

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah

sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2009). Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan caraone shotatau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai CronbachAlpha $>$ 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2009).

2. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), dan Insentif (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja pegawai (Y).Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009):

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

Y = Variabel dependent (Kinerja pegawai)

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien garis regresi

X1, X2 = Variabel independen (Transformational, Insentif)

e = error / variabel pengganggu

3. Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2,(Gaya Kepemimpinan Transformational, Insentif) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2009). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah: Ho: Variabel-variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformational, Insentif) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Ha: Variabel-variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformational, Insentif)mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

4. Uji Statistik F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama terhadap variabel dependent. Dasar pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu: Apabila probabilitas signifikansi $>$ 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Apabila probabilitas signifikansi $<$ 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

5. Koefisien Determinasi (R²)

Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2009). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformational, Insentif) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kinerja pegawai) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi berganda menggunakan bantuan program *SPSS for windows* dapat dilihat pada lampiran. secara lebih jelas hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada

Tabel 1 berikut:

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.345	1.321		4.046	.000
	GAYA_KEPEMI					
	MPINAN	.475	.072	.528	6.557	.000
	TRANSFORMAS					
	IONAL					
	PEMBERIAN_IN	.354	.055	.519	6.442	.000
	SENTIF					

a. Dependent Variable: KINERJA

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Gaya kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Insentif (X_2) secara parsial maupun bersama-sama terhadap Kinerja (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24.00. Adapun hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar **5.345**; artinya jika Gaya kepemimpinan Transformasional dan Desain Pekerjaan nilainya adalah 0 atau konstan, maka Kinerja sebesar **5,345**.
- Koefisien regresi variabel Gaya kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 0,475; artinya jika Gaya kepemimpinan Transformasional mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,475. Koefisien bernilai positif antara Gaya kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja, maka semakin tinggi tingkat Gaya kepemimpinan Transformasional maka Kinerja yang dihasilkan pun akan semakin tinggi.
- Koefisien regresi variabel Insentif (X_2) sebesar 0.354 artinya jika Insentif mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.354. Koefisien bernilai positif antara Insentif dengan Kinerja, maka semakin tinggi Desain Pekerjaan maka Kinerja akan semakin tinggi.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dalam model regresi berpengaruh secara individu terhadap variabel terikat. Untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Dengan menggunakan program SPSS 24,00 *for windows*, dilakukan pengujian signifikansi parameter individu, pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* ($\alpha = 5\%$).

Variabel Keahlian (X_1)

Berdasarkan Hasil pengujian SPSS menunjukkan variabel Gaya kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja (Y) dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, diperoleh nilai t hitung = 6.557 dengan tingkat signifikansi 0,000 yaitu < 0,05 (batas signifikansi). Hal ini berarti variabel Gaya kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja(Y).

Variabel Desain Pekerjaan (X₂)

Berdasarkan Hasil pengujian SPSS menunjukkan variabel Desain Pekerjaan (X₂) terhadap Kinerja (Y) dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, diperoleh nilai t hitung = 6,442 dengan tingkat signifikansi 0,02 yaitu < 0,05 (batas signifikansi). Hal ini berarti variabel Insentif (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y)

3. Uji Parsial (Uji F)

Uji signifikansi simultan (Uji F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel Penempatan Tenaga Honorer dan Insentif yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja. Apabila analisis menggunakan uji F menunjukkan bahwa variabel Penempatan Tenaga Honorer dan Insentif secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil F hitung sebesar 27,896 dengan taraf signifikansi 0.000 (sig $\hat{\alpha}$ <0,05), dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan Transformasional (X₁) dan Insentif (X₂) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

4. Koefisien Determinasi Parsial (r²)

Analisis determinasi pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat persentase keeratan pengaruh variabel Gaya kepemimpinan Transformasional dan Insentif terhadap Kinerja pada Kantor Sekretariat daerah Kabupaten Majene. Berikut akan dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel : Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.645	.628

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, Gaya KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Dari hasil analisis diatas pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Insentif terhadap Kinerja pegawai pada tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai *adjusted R square* sebesar 0.645. Nilai *adjusted R-Square* dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Gaya kepemimpinan Transformasional dan Insentif dalam menerangkan variabel Kinerja. Hal ini berarti variabel Gaya kepemimpinan Transformasional (X₁) dan Insentif (X₂) memiliki kontribusi secara bersama-sama sebesar 64,5% terhadap variabel Kinerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial semua variabel Gaya kepemimpinan Transformasional dan Insentif berpengaruh terhadap variabel Kinerja. Kedua variabel bebas menunjukkan hubungan yang signifikan dan bersifat positif artinya semakin tinggi Gaya kepemimpinan Transformasional dan Insentif maka mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Gaya

kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil analisis melalui uji statistik parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel Keahlian (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan tingkat signifikansi $0,000 < (\alpha) = 0,05$. Hasil dari analisis regresi X_1 terhadap Y juga dapat diperoleh suatu persamaan regresi satu prediktor yaitu :

$$Y = 6,557 + 0,480X_1 \dots\dots\dots \text{Persamaan (1)}$$

Persamaan tersebut dapat diartikan, jika nilai X_1 (Gaya kepemimpinan Transformasional) adalah sebesar nol, maka nilai Y (Kinerja) adalah sebesar 6,557. Jika nilai X_1 (Gaya kepemimpinan Transformasional) naik sebesar satu satuan maka nilai Y (Kinerja) juga akan naik sebesar 0,480 satuan. Hal ini berarti semakin tinggi Keahlian yang dilakukan, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap Kinerja.

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Desain Pekerjaan terhadap Kinerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil analisis melalui uji statistik parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel Desain Pekerjaan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan tingkat signifikansi $0,02 < (\alpha) = 0,05$. Hasil dari analisis regresi X_2 terhadap Y juga dapat diperoleh suatu persamaan regresi satu prediktor yaitu

$$Y = 6,442 + 0,376 X_2 \dots\dots\dots \text{Persamaan (2)}$$

Persamaan tersebut dapat diartikan, jika nilai X_2 (Insentif) adalah sebesar nol, maka nilai Y (Kinerja) adalah sebesar 6,442. Jika nilai X_2 (Desain Pekerjaan) naik sebesar satu satuan maka nilai Y (Kinerja) juga akan naik sebesar 0,376 satuan. Hal ini berarti semakin tinggi Insentif, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap Kinerja pada Kantor Sekretariat daerah Kabupaten Majene.

Hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan Gaya kepemimpinan Transformasional dan Insentif berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja dengan nilai sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Berdasarkan Nilai koefisien determinasi antara Gaya kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Insentif (X_2) terhadap Kinerja (Y) yaitu melalui (adjusted R^2) sebesar 0,645. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel Gaya kepemimpinan Transformasional dan Insentif memiliki pengaruh sebesar 64,5%. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan Transformasional dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pada Kantor Sekretariat daerah Kabupaten Majene.

Hasil pengujian penelitian ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan Transformasional dan Insentif terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan:

1. Variabel Gaya kepemimpinan Transformasional dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap Kinerja Kantor Sekretariat daerah kabupaten majene diperoleh hasil analisis melalui uji statistik parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja dengan nilai signifikansi berada dibawah angka 0,05.
2. Variabel kedua dalam penelitian ini yaitu Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Kantor Sekretariat daerah Kabupaten Majene. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil analisis melalui uji statistik parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pada Kantor Sekretariat daerah Kabupaten Majene
3. Gaya kepemimpinan Transformasional memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap

Kinerja dibandingkan Desain Pekerjaan. hal ini dapat dilihat dari besarnya t_{hitung} Keahlian $6,557 >$ dari t_{hitung} Insentif sebesar 6,445 pada Kantor Sekretariat daerah Kabupaten Majene

REFERENSI

- Gary, Dessler. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed 10, Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks
- Gibson, (2003). Organisasi : Perilaku, struktur dan proses. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P.(2000), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YKPN
- Hasibuan, Malayu S. P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi). Jakarta: PT. BumiAksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Jakarta : PT. BumiAksara