

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mojowarno

Nur Hasanah, Imam Bachaki

Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Islam Kadiri

email: Enha1nur@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of transformational leadership and incentives on the performance of employees Mojowarno District. This study uses quantitative research methods with the independent variable are Transformational leadership and incentives, while the dependent variable is employee performance. The study location is at the Mojowarno District Office, Jombang Regency with the research time in June, July and August 2022. In this study the sample taken was The Tembelang District employees totaling 30 people consisting of 16 civil servant and 14 non civil servant. The research data analysis method used is Multiple Liner Regression with technical descriptive analysis, classical assumption test, t test, f test, and coefficient of determination. The result showed that Transformational Leadership had a positive and significant effect on employee performance in Mojowarno District. Incentives had a positive and significant effect on employee performance in Mojowarno District, and Transformational leadership and incentives simultaneously had a positive and significant effect on employee performance in Mojowarno District.

Keywords : Transformational Leadership, Incentives, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan insentif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Mojowarno Kabupaten Jombang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan variabel independen/ bebas adalah kepemimpinan transformasional dan insentif, sedangkan variabel dependen/ terikat adalah kinerja pegawai. Lokasi penelitian berada di Kantor Kecamatan Mojowarno Kabupaten Jombang dengan waktu penelitian bulan Juni, Juli dan Agustus 2022. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah pegawai Kecamatan Mojowarno berjumlah 30 orang terdiri dari 16 orang PNS dan 14 orang Non PNS. Metode analisis data penelitian yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan teknik analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Mojowarno, insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Mojowarno, serta kepemimpinan transformasional dan insentif secara serentak/ simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Mojowarno.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Insentif, Kinerja Pegawai.

A. Latar Belakang Teoritis

Fungsi Pemerintahan dibagi menjadi dua, pertama Pemerintah mempunyai fungsi primer atau fungsi pelayanan (service), sebagai provider jasa publik dan layanan civil termasuk layanan birokrasi. Kedua, Pemerintah mempunyai fungsi sekunder atau fungsi pemberdayaan. Ndraha (2003) Pelayanan publik terhadap segenap masyarakat Indonesia adalah menjadi tanggungjawab pemerintah. Namun tidak dipungkiri bahwa pelayanan publik banyak mengalami hambatan, terutama dalam segi

kualitas pelayanan. Ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan publik masih rendah.

Salah satu usaha yang dilakukan Pemerintah dalam meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah aparatur pemerintah. Sumber daya manusia sebagai kunci utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Dalam

mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan kinerja organisasi atau perusahaan akan dipengaruhi oleh kinerja individu, apabila kinerja individu baik maka akan berdampak baik pula bagi kinerja organisasi.

Menurut Simanjuntak (2011), kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dan menurut Simanjuntak terdapat 3 (tiga) factor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai (Pendidikan, pelatihan etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondidi fisik pegawai);
2. Sarana pendukung (lingkungan kerja dan kesejahteraan pegawai);
3. Supra sarana (kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen).

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017), faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Personal factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu;
2. Leadership factors, ditunjukkan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader;
3. Team Factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja;
4. Sytem factors, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi;
5. Contextual/situasional factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan internal dan eksternal.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya faktor dari diri pegawai itu sendiri, kepemimpinan, kelompok atau rekan sekerja, sistem yang terbentuk dalam organisasi tersebut dan kondisi atau situasi pada saat itu. Masing-masing faktor mempunyai pengaruh tersendiri pada masing- masing pegawai dan dalam setiap organisasi masing- masing. Faktor tersebut mempunyai pengaruh yang berbeda, karena tergantung keadaan organisasi tersebut.

Anoraga (2003) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang didalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang

pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan- kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan- kegiatan yang dilakukan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang- orang tersebut agar dengan penuh pengertian kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut (Anoraga, 2003:2)

Kepemimpinan transformasional disimpulkan sebagai kemampuan kepemimpinan yang komprehensif dan terpadu yang diperlukan bagi individu, kelompok maupun organisasi untuk menghasilkan transformasi yang ditandai dengan perubahan pada setiap tahapan kegiatan (Hacker & Robberts : 2004). Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang melibatkan inspirasi seluruh anggotanya untuk berkomitmen dalam rangka menuju visi Bersama yang memberikan makna terhadap pengembangan potensi mereka sendiri dan beberapa permasalahan dari prespektif baru. Kepemimpinan transformasional dilihat dari definisi diatas merupakan pendekatan terhadap motivasi tinggi untuk kepemimpinan daripada pendekatan manajerial lainnya (Colquitt et al : 2009)

Menurut Hasibuan (2016) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak manajemen kepada karyawan agar mereka bekerja dengan semangat yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan- tujuan organisasi atau

dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang diberikan oleh manajemen sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan dengan organisasi (Mangkunegara : 2010). Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif dan bagi hasil (*gainsharing*) dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi para pegawai guna mewujudkan tujuan organisasi, karena keduanya merupakan pendekatan kompensasi yang memberi imbalan atas hasil kerja tertentu (Marwansyah : 2012)

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) Pasal 79 disebutkan bahwa: (1) Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS, (2) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan, dan (3) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pelaksanaannya dilakukan secara bertahap. Gaji adalah kompensasi dasar berupa honorarium sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab jabatan dan resiko pekerjaan yang ditetapkan oleh peraturan perundang undangan. Tunjangan kinerja dibayarkan sesuai pencapaian kinerja. Sedangkan tunjangan kemahalan dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Jombang untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan insentif berupa pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil yang dituangkan dalam Peraturan Bupati Jombang Nomor 87 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jombang. Adapun maksud dari pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai adalah untuk memberikan penghargaan terhadap kinerja serta meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan dan kesejahteraan pegawai. Sedangkan tujuan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai adalah untuk : (1) Terwujudnya peningkatan etos kerja, produktivitas dan prestasi pegawai, (2)

Terwujudnya peningkatan disiplin pegawai ,(3) Terwujudnya peningkatan kesejahteraan pegawai.

Sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Bupati Jombang Nomor 52 Tahun 2016 Kecamatan merupakan Perangkat Daerah Tipe A yang dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat desa atau sebutan lain dan kelurahan. Sebagai pelayan publik Pegawai pada kantor Kecamatan Mojowarno dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan transformasional dan pemberian insentif berupa Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mojowarno

Berdasarkan fenomena dan latar belakang permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mojowarno”.

A. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif digunakan untuk mendeskriptifkan variabel dependent dan variabel independent.

Menurut Sugiyono (2017) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dengan analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif digunakan oleh peneliti untuk mengukur atau menguji, sehingga menghasilkan jawaban identifikasi masalah yang diukur atau diuji dengan alat uji kuantitatif.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Insentif (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek dan subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tertentu.

Dalam penelitian ini populasi yang diteliti adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Mojowarno yang beralamat di jalan Merdeka No. 88, Mojowangi, Kecamatan Mojowarno kabupaten Jombang, sejumlah 31 pegawai.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampling yang dipakai adalah *Non Probability Sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 100 (Sugiyono :2017). Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah pegawai Kecamatan Mojowarno yang berjumlah 30 pegawai. Terdiri dari 16 pegawai PNS dan 14 pegawai non PNS.

Data Penelitian

1. Sumber data
 - a. Data Primer
Data primer disini didapatkan dari kuesioner yang diberikan kepada responden
 - b. Data Sekunder
Data ini berupa dokumen untuk mendukung penelitian yang dilakukan
2. Teknik Pengumpulan Data
 - a. Angket atau Kuesioner
teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara Menyebarkan kuesioner pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada pegawai Kecamatan Mojowarno untuk dijawabnya pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner disusun berdasarkan skala *likert*
 - b. Dokumentasi

dokumen- dokumen yang diperoleh dari Kecamatan Mojowarno

Teknik Analisa Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, dimana digunakan untuk melihat pengaruh antara 2 (dua) variabel atau lebih. Data penelitian yang ada nantinya akan dianalisis menggunakan bantuan program SPSS. Beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi linera berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

Analisa deskriptif merupakan metode analisa yang bertujuan untuk menganalisa atau menggambarkan data- data yang sudah dikumpulkan, bukan bermaksud untuk menyimpulkan dari sebuah data. Analisa deskriptif dipergunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap item atau butir pernyataan dalam angket untuk mengetahui kategori rata- rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut (Sugiyono: 2017)

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat- tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, serta mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat Menurut Sugiyono (2017) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi/keajegan data dalam interval tertentu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument data menunjukkan ketepatan, keakuratan, kestabilan dan konsistensi tersebut. Uji ini dikatakan *reliable* jika ada persamaan data dengan waktu yang berbeda. Instrument yang *reliable* adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali akan memperoleh data yang sama dengan obyek yang berbeda (Suharsini,2014)

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (X) yang lebih dari satu variabel terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, teknik analisis regresi linier berganda dipergunakan

untuk mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional dan insentif terhadap kinerja pegawai. Rumus umum dari regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

A = Konstanta regresi

b₁ = Koefisien regresi kepemimpinan transformasional

b₂ = Koefisien regresi insentif

X₁ = Kepemimpinan transformasional

X₂ = Insentif

Uji asumsi klasik terdiri dari Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas.

Uji T digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Untuk mengetahui apakah suatu variabel secara parsial berpengaruh nyata atau tidak Menurut Sugiyono (2017), uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Uji F dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh kepemimpinan transformasional dan insentif secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai

B. Hasil Dan Pembahasan

Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa hasil uji validitas menyatakan bahwa semua item pernyataan adalah valid.

Tabel 1.1 : Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Insentif (X2) dan Kinerja (Y)

No Pernyataan	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,664	0,3	Valid
2		0,669	0,3	Valid
3		0,788	0,3	Valid
4		0,849	0,3	Valid
5		0,482	0,3	Valid
6		0,421	0,3	Valid

7	Insentif (X2)	0,479	0,3	Valid
8		0,868	0,3	Valid
1		0,610	0,3	Valid
2		0,880	0,3	Valid
3		0,914	0,3	Valid
4		0,830	0,3	Valid
5		0,880	0,3	Valid
6		0,914	0,3	Valid
7		0,830	0,3	Valid
8		0,880	0,3	Valid
9	0,830	0,3	Valid	
10	0,888	0,3	Valid	
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,916	0,3	Valid
2		0,817	0,3	Valid
3		0,370	0,3	Valid
4		0,615	0,3	Valid
5		0,856	0,3	Valid
6		0,410	0,3	Valid
7		0,668	0,3	Valid
8		0,912	0,3	Valid

Sedangkan hasil uji reliabilitas didapat semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.:

Tabel 1.2 : Hasil Uji Reliabilitas Validitas

Variabel	Alpha	Koefisien α	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,823	0,6	Reliabel
Insentif (X2)	0,955	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,853	0,6	Reliabel

Perhitungan linear berganda dilakukan dengan menggunakan program

SPSS. Hasil analisis yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3 : Hasil Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.386	1.660		3.847	.001		
Kepemimpinan Transformatif (X1)	.626	.116	.681	5.387	.000	.235	4.262
Insentif (X2)	.160	.069	.293	2.319	.028	.235	4.262

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6.386 + 0,626 X_1 + 0,160X_2$$

Hasil Uji t Kepemimpinan transformasional (X1) dan Insentif (X2) di dapat:

Tabel 1.4 Hasil Pengujian hipotesis dengan uji t

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.386	1.660		3.847	.001		
Kepemimpinan Transformatif (X1)	.626	.116	.681	5.387	.000	.235	4.262
Insentif (X2)	.160	.069	.293	2.319	.028	.235	4.262

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel output SPSS diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel kepemimpinan transformasional (X1) adalah sebesar 0,000 < dari probabilitas 0,05, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima atau ada pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel output SPSS diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel insentif (X2) adalah sebesar 0,028 < dari probabilitas 0,05, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H2) diterima atau ada pengaruh insentif (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Tabel 1.5

Hasil Uji F Kepemimpinan Tranformasional dan insentif Secara Bersama-sama terhadap kinerja pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	432.655	2	216.328	119.907	.000 ^b
	Residual	48.712	27	1.804		
	Total	481.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Insentif (X2), Kepemimpinan Transformatif (X1)

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh F- sig < 0,05 (0,000 < 0,05), maka hipotesis dapat diterima. Dan nilai f hitung adalah 119,907 > dari f tabel yakni 3,35, maka dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Tabel 1.6 : Nilai Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.948 ^a	.899	1.343	2.126	

a. Predictors: (Constant), Insentif (X2), Kepemimpinan Transformatif (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel diatas maka didapat nilai R² sebesar 0,899 artinya kinerja pegawai melalui penelitian ini dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan tranformasional dan insentif sebesar 89,9%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu 100% - 89,9% = 10,1%, yang dipengaruhi faktor lain.

Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Pegawai

Dari Analisa hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Mojowarno.

Berdasarkan hasil analisa regresi linear berganda menunjukkan peningkatan sebesar 0,626 terhadap kinerja pegawai. Dari data tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berkontribusi positif bagi kinerja pegawai.

Berdasarkan dari analisa uji t diperoleh nilai t hitung sebesar Kepemimpinan Tranformasional memiliki nilai t sig = 0,000 < α = 0,05. hal ini berarti hipotesis yang

digunakan terbukti secara signifikan. Hipotesis terbukti sehingga berarti ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil Analisa deskriptif terlihat bahwa variabel kepemimpinan transformasional khususnya pada indikator *intellectual stimulation* (simulasi intelektual) menunjukkan nilai tertinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Bass dan Avolio (2011) menyatakan bahwa pemimpin transformasional mengembangkan rasionalitas dan melakukan pemecahan masalah secara cermat. Sehingga dapat mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang, mengembangkan rasionalitas serta mempertimbangkan cara-cara yang kreatif dan inovatif untuk membangun dirinya. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru. Sedangkan variabel terendah ditunjukkan pada indikator *Individualized consideration* (Perhatian individu) pada item pernyataan pemimpin merupakan role model (panutan) saya dalam organisasi. Hal ini tidak sesuai dengan pendapat dari Robbins (2010) yang menyatakan bahwa Memberikan visi dan misi, menanamkan rasa bangga, mendapatkan respect dan kepercayaan. Pemimpin transformasional terlihat karismatik oleh pengikutnya dan mempunyai suatu kekuatan dan pengaruh. Karisma umumnya berkenaan dengan Tindakan pengikut (*follower*) sebagai reaksi atas perilaku pemimpinnya. Pemimpin transformasional membangkitkan semangat pengikutnya dengan sebuah visi dan misi yang mendorong bawahan untuk melakukan usaha yang lebih dalam mencapai tujuan. Pengikut akan selalu berusaha untuk menyamai pemimpinnya. Sehingga pemimpin berkarisma sepenuhnya dihormati, memiliki *ireferent power*, sehingga layak ditiru, memiliki standar yang tinggi dan menetapkan tujuan yang menantang bagi pengikutnya.

Hasil penelitian juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Melissa Dwi Febriyanti, Mauli Siagian (2020), Nurhamdiah Christianingrum (2020), Sartika Ayu Adiwantari, I Wayan Bagia, Ni Made

Susi (2019) dan Widya Citraningtyas (2019) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Dari Analisa hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Mojowarno.

Berdasarkan hasil analisa regresi linear berganda menunjukkan peningkatan sebesar 0,160 terhadap kinerja pegawai. Dari data tersebut menunjukkan bahwa variabel insentif berkontribusi positif bagi kinerja pegawai.

Berdasarkan dari analisa uji t diperoleh nilai t hitung sebesar insentif memiliki nilai $t_{sig} = 0,028 < \alpha = 0,05$. hal ini berarti hipotesis yang digunakan terbukti secara signifikan. Hipotesis terbukti sehingga berarti ada pengaruh yang signifikan insentif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisa deskriptif terlihat bahwa variabel insentif khususnya pada indikator kinerja, kebutuhan, keadilan dan kelayakan menunjukkan nilai tertinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2016) yang menjelaskan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Menurut Veitzhal Rivai Insentif (2014) yang mengartikan insentif sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Pemberian insentif di dalam suatu organisasi memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja pegawai yang masih belum sepenuhnya baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah ada pada item pernyataan Organisasi telah menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan. Hal ini tidak sejalan dengan pendapat Rivai (2013)

tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Hasil penelitian juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mufri wedanimbi octaviani, Tina miniawati, V. saptarina (2017) bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Serentak antara Kepemimpinan Transformasional dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan insentif (X2) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa nilai tertinggi ada pada indikator kuantitas pada item pernyataan saya dapat menyelesaikan semua tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan Mangkunegara (2017) yang menyatakan Kuantitas kerja berhubungan dengan jumlah hasil kerja pegawai yang dinyatakan dalam angka pada waktu tertentu di dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Dengan begitu, pegawai akan didorong untuk mampu menyelesaikan target pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, untuk mendapatkan balas jasa atas pencapaian kinerja dalam bentuk insentif.

Hasil analisis deskriptif terendah ada pada indikator tanggungjawab pada item pernyataan saya tidak menunda-nunda melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tugas saya. Hal ini tidak sesuai dengan pernyataan Mangkunegara (2017) Tanggungjawab berhubungan dengan kesadaran manusia dalam menunaikan kewajibannya dan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pegawai yang baik hendaknya tidak hanya berfokus pada pencapaian target kinerja secara kuantitas tetapi juga

melaksanakannya dengan penuh tanggungjawab agar hasil kerjanya lebih berkualitas.

Dari hasil Analisa uji f menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan insentif memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{probabilitas sebesar } 0,05$. Selain itu nilai f hitung sebesar $119,907 > f \text{ tabel yakni } 3,35$.

Dari analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 89,1 % .

Dari hasil analisa regresi linear berganda menunjukkan nilai *constant (a)* sebesar 6,386, artinya variabel kepemimpinan transformasional dan insentif berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Mojowarno. Semakin tinggi atau baik tingkat kepemimpinan transformasional dan insentif maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Kepemimpinan transformasional dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan Mangkunegara (2006) yang menjelaskan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja :

1. Faktor Kemampuan
2. Faktor Motivasi

Sejalan pula dengan dengan pendapat Wibowo (2014), yang menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Personal factors,
2. Leadership factors,
3. Team Factors,
4. Sytem factors,
5. Contextual/situasional factors

Hasil penelitian juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mufri wedanimbi octaviani, Tina miniawati, V. saptarina (2017) bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

C. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Mojowarno,

2. Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Mojowarno .

3. Kepemimpinan transformasional dan insentif secara serentak/ simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Mojowarno

D. Saran

Saran melalui penelitian ini, sebagai berikut :

1. Pihak Camat Mojowarno hendaknya bisa menjadi role model (panutan) bagi bawahannya dalam membangkitkan semangat pengikutnya dengan sebuah visi dan misi yang mendorong bawahan untuk melakukan usaha yang lebih dalam mencapai tujuan organisasi. Pengikut akan selalu berusaha untuk menyamai pemimpinnya.

2. Organisasi hendaknya melibatkan pegawai jenjang terbawah tingkatan organisasi dalam hal ini pelaksana dalam penentuan dan penetapan target kinerja dan mendasarkan pada hasil pencapaian kinerja tahun sebelumnya sebagai baseline penetapan target kinerja. Sehingga lebih maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Karena pencapaian target kinerja individu akan sangat menentukan besaran insentif yang diterimanya maka penetapan target kinerja menjadi sangat penting bagi masing- masing individu.

3. Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Mojowarno hendaknya tidak hanya berfokus pada pencapaian target kinerja secara kuantitas tetapi juga melaksanakannya tugas pokok dan fungsinya dengan penuh tanggungjawab agar hasil kerjanya lebih berkualitas.

4. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan variabel selain dalam penelitian ini misalnya lingkungan kerja, loyalitas pegawai untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik

E. Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Adiwantari, Sartika Ayu, I Wayan Bagia, Ni Made Suci. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada dinas Kesehatan

Kabupaten Buleleng. Universitas Pendidikan Ganesha, Bisma :Jurnal Manajemen, Volume 5, No 2, 2019 (P-issn : 2476-8782).

Christianingrum, Nurhamdiah. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulungagung. Universitas Islam Kadiri. Jurnal Otonomi, Volume 20, No 2, Edisi Oktober 2020.

Citraningtyas, Widya. 2019. Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja (Studi pada pegawai di Kantor Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung). Universitas Islam Kadiri. Revitalisasi : Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 8, No 1, Edisi Juni 2019

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Octaviani, Mufri Wedanambi, Tina Miniawati, V.Saptarini. 2017. Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Sumur Batu Cabang Teluk Betung. Universitas Bandar Lampung, Jurnal Visionist, Volume 6, No 2, September 2017 (issn :1411-4186).

Rivai,V, dan Mulyadi, D. 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika.

Siagian, Melissa Dwi Febriyanti Mauli. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati di Kota Batam. Universitas Putera Batam. Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume 8, No 2, 2020 (E-issn:2549-9491, P-issn:2337-3350).

Siagian, Sondang. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sinambela, Poltak. Lijan.2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Bandung : CV. Alfabeta.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, Gary. 2015. Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta : PT Indeks