

**MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN SEBUAH PERUSAHAAN DENGAN  
MELIHAT PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN. MOTIVASI KERJA DAN  
PEMBERIAN INSENTIF PERUSAHAAN**

**J.Supranto  
Fakultas Ekonomi UPI YAI**

***ABSTRACTION***

*The purpose of this study was to analyze the relationship, the influence of leadership style, work motivation, and giving incentives to employee performance on SDMO Development Division PT PLN (Persero) Distribution Jakarta Raya. The sample in this study were employees of PT PLN (Persero) Distribution Jakarta Raya. The number of samples is 32 people. This study uses quantitative methods with probability sampling (random sample) techniques, and data analysis tools using the SPSS version 2.0 program.*

*The results of testing hypotheses show: 1) the existence of a low relationship between leadership styles on employee performance. 2) the existence of a moderate relationship from work motivation to employee performance. 3) there is a strong relationship from incentives to employee performance.*

***Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Incentives, Employee Performance***

## PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Organisasi adalah perserikatan orang-orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah sub sistem yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerja sama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang, serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai.

Organisasi berisikan orang-orang yang mempunyai serangkaian aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai, dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi, dimana manusia sebagai pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk organisasi itu.

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya

merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan aktivitas ataupun kegiatan. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya.

Sumber daya manusia yaitu sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan, dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia sumberdaya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu sumber daya manusia sebagai asset organisasi perlu dilakukan pengelolaan (manajemen) dengan baik. Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi, serta penggunaan sumber daya manusia, dan sumberdaya lainnya agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia (msdm) sendiri adalah serangkaian fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

pengendalian) yang dijadikan dasar dilaksanakannya fungsi msdm (pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai), dengan maksud terwujudnya tujuan organisasi, individu pegawai, dan masyarakat. Adapun tugas msdm yaitu berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (satisfied), dan memuaskan (satisfactory) bagi organisasi. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur atau dinilai. Dengan demikian, kinerja pegawai dalam suatu organisasi perlu diukur atau dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja pegawai itu baik atau buruk.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi.

Penilaian kinerja (performance evaluation) yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi. Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.

Dalam organisasi ada dua pihak yang saling tergantung dan merupakan unsur utama dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan, dan pegawai sebagai bawahan. Kepemimpinan pemimpin dalam suatu organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi. Kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan seseorang atau individu yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin merupakan titik sentral dalam manajemen, sedangkan manajemen merupakan titik sentral dari organisasi.

Kemudian elemen yang bernilai penting dalam organisasi selain gaya kepemimpinan adalah motivasi kerja. Motivasi ialah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan

tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya.

Dari beberapa fakta tersebut masalah penulisan hanya akan difokuskan kepada faktor yang utama yaitu faktor kebutuhan. Selain pemenuhan gaji pokok pegawai juga menginginkan sesuatu yang bisa disebut dengan insentif. Yuniarsih dan Suwatno (2008:131) menyatakan insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Pemberian insentif yang cukup dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik sehingga para pegawai bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial yang melebihi gaji pokok. Hal yang harus diperhatikan adalah pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap pegawai untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan kinerja serta produktivitasnya.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah kepemimpinan, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat juga menentukan tingkat keberhasilan perusahaan yaitu di dalam menggerakkan bawahan untuk berprestasi dan patuh terhadap peraturan perusahaan, maka gaya kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan

karyawan. Gaya kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing

Berdasarkan permasalahan di atas maka diadakan penelitian pada karyawan Divisi pengembangan SDM PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya, dengan tujuan untuk melihat dan mengetahui pengaruh motivasi kerja, pemberian insentif dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

## **TINJAUAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Simamora (2004:4) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan”.

### **Gaya Kepemimpinan**

Secara etimologi pemimpin berasal dari kata dasar “pimpin” (lead) berarti bimbing atau tuntun, dengan begitu di dalamnya terdapat dua pihak yaitu yang dipimpin (rakyat) dan yang memimpin (imam). Setelah ditambah awalan “pe” menjadi “pemimpin” (leader) berarti orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain tersebut bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Pemimpin adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk

mempengaruhi individu dan kelompok untuk dapat bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### **Motivasi**

Menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Sunyoto Danang (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

### **Insentif**

Hasibuan (2010:183-184) berpendapat bahwa “Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya”.

### **Kinerja**

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153).

### **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka yang menjadi perumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan.
- H3: Terdapat pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan.

H4: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, insentif terhadap kinerja karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Metodologi penelitian merupakan sebuah proses ilmiah berupa cara untuk memperoleh data yang dapat digunakan dalam kepentingan penelitian ilmiah. Suatu metodologi adalah analisis teoretis tentang suatu metode. Sedangkan penelitian merupakan penyelidikan secara ilmiah dan sistematis dalam rangka mengembangkan pengetahuan. Penelitian juga merupakan usaha yang sistematis dan terstruktur dalam menyelidiki suatu permasalahan yang membutuhkan jawaban yang ilmiah.

Hakikat penelitian bisa dipahami dengan cara mempelajari segala aspek mengenai motif untuk melakukan penelitian. Tentunya dalam melakukan penelitian memiliki motif yang berbeda dan ini berkaitan dengan tujuan dan profesi masing-masing peneliti. Namun pada dasarnya, tujuan dari semua penelitian itu sama. Bahwa tujuan dari penelitian merupakan bentuk dari keingintahuan manusia yang cukup tinggi. Melalui keinginan itulah manusia bisa mendapatkan dan mengembangkan pengetahuan.

### **Populasi dan Sampel**

Jumlah karyawan yang bekerja pada PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya. Sampel adalah para karyawan yang bekerja pada PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya. Berdasarkan kriteria yang ditentukan

peneliti, maka anggota populasi sejumlah 32.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Uji Korelasi Secara Berganda antara Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Insentif (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Nilai korelasi antara gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan adalah 0.975 sehingga mempunyai hubungan korelasi yang sangat kuat. Dengan demikian, jika gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif naik maka kinerja karyawan naik dan sebaliknya.

### **Koefisien Determinasi Berganda Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Insentif (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,946. Artinya, 94,6% variable dependen kinerja karyawan dijelaskan oleh variable independent gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif. Sisanya sebesar 5,4% (100% - 94,6%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan

### **Uji Regresi Linier Berganda Antara Disiplin Kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) Dan Motivasi (X3) secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Untuk membuat persamaan regresi berganda dapat dilakukan dengan

melihat nilai koefisien beta (Unstandardized Coefficients B). Sehingga dihasilkan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$
$$Y^{\wedge} = -1.378 + [(0.247X)]_1 + 0.258X_2 + [(0.530X)]_3$$

Dengan persamaan regresi berganda yang telah dihasilkan, maka dapat diperoleh hasil interpretasi sebagai berikut :

Konstanta sebesar -1.378 menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif dianggap konstan atau nol, maka kepuasan kerja karyawan sebesar -1.378

Koefisien regresi berganda gaya kepemimpinan sebesar 0.247 menyatakan setiap kenaikan gaya kepemimpinan sebesar 1 nilai maka kinerja karyawan naik sebesar 0.247. Koefisien yang positif artinya mempunyai hubungan positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, semakin besar gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin naik.

Koefisien regresi berganda motivasi sebesar 0.258 menyatakan setiap kenaikan motivasi sebesar 1 nilai maka kinerja karyawan naik sebesar 0.258 Koefisien yang positif artinya mempunyai hubungan positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan, semakin besar motivasi maka kinerja karyawan akan semakin naik.

Koefisien regresi berganda insentif sebesar 0.530 menyatakan setiap kenaikan insentif sebesar 1 nilai maka kinerja karyawan naik sebesar 0.530.

Koefisien yang positif artinya mempunyai hubungan positif antara insentif terhadap kinerja karyawan, semakin besar insentif maka kinerja karyawan akan semakin naik..

## Uji Hipotesis

### Uji t

Berdasarkan Output SPSS 20.0 pada tabel 4.62 menunjukkan bahwa uji secara berganda untuk gaya kepemimpinan (X1) menghasilkan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,030 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ . Jadi dapat dikatakan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk motivasi (X2) menghasilkan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,022 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ . Jadi dapat dikatakan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk gaya insentif (X3) menghasilkan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ . Jadi dapat dikatakan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Statistik F (Anova Test)

Dari hasil uji Anova atau F test didapat nilai Fhitung sebesar 181.607 dan probabilitas (tingkat signifikansi) 0,000. Oleh karena probabilitas 0,000

lebih kecil dari 0.05, sehingga dari hasil yang diperoleh dapat dikatakan bahwa H04 ditolak dan Ha4 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Pengembangan SDMO PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien regresi  $\hat{Y} = -1.378 + 0.247X_1 + 0.258X_2 + 0.530X_3$ . Uji-t diperoleh thitung = 2,282, hasil ini menunjukkan bahwa thitung > ttabel (2,282 > 1,697). Hal ini menandakan bahwa H1 diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. dari hasil uji Koefisien Korelasi antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan adalah 0.396, yang berarti Gaya Kepemimpinan dan

Kinerja Karyawan, mempunyai hubungan korelasi yang rendah.

2..Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi  $\hat{Y} = -1.378 + 0.247X_1 + 0.258X_2 + 0.530X_3$ . Uji-t diperoleh thitung = 2,426, hasil ini menunjukkan bahwa thitung > ttabel (2,426 > 1,697). Hal ini menandakan bahwa H1 diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dari hasil uji koefisien korelasi Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan adalah 0.417, yang berarti motivasi kerja dan kinerja karyawan mempunyai hubungan korelasi yang Sedang.

3..Terdapat pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi  $\hat{Y} = -1.378 + 0.247X_1 + 0.258X_2 + 0.530X_3$ . Uji-t diperoleh thitung = 4,670, hasil ini menunjukkan bahwa thitung > ttabel (4,670 > 1,697). Hal ini menandakan bahwa H1 diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif dan kinerja karyawan. Dari hasil uji koefisien korelasi Insentif dan Kinerja Karyawan adalah 0.662, yang berarti Insentif dan kinerja karyawan mempunyai hubungan korelasi yang Kuat.

#### DAFTAR PUSTAKA

Anton, R. 2013. *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Produktivitas*

*Pegawai*.Jurnal Ilmiah Go Infotech,Vol 19 No. 3, Desember 2013.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Dessler. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks, Jakarta.

Fakultas Ekonomi UPI Y.A.I. (2015). *Pedoman Penulisan Skripsi dan Non Skripsi Serta Ujian Komprehensif/ Penutup Studi Fakultas Ekonomi*. Edisi Ke-8. Jakarta: Universitas Persada Indonesia Y.A.I.

Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Handoko, T Hani. (2000). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.

Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Simamora, Henry. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan pertama, Yogyakarta. Bagian Penerbitan: STIE YKPN

Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta



- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Umar, Husein. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Cetakan Kelima. Gramedia Pustaka Utama*, Jakarta.
- Wirawan. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.