

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA (DIKBUDPORA) KABUPATEN BIMA

Sugeng Widakdo¹, Amir Tengku Ramli², Lidwina Sri Ardiasih³

^{1,3}Universitas Terbuka, Indonesia

²Universitas Ibn Khaldun, Indonesia

sugeng201274@gmail.com¹, amirtengku127@gmail.com², lidwina@ecampus.ut.ac.id³

Submitted: 21st April 2022/ **Edited:** 20th June 2022/ **Issued:** 01st July 2022

Cited on: Widakdo, S., Ramli, A. T., & Ardiasih, L. S. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA (DIKBUDPORA) KABUPATEN BIMA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 544-552.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership, motivation and incentives on employee performance. This research was conducted in the Office Education, Culture, Youth and Sports (DIKBUDPORA) Bima Regency. The samples in this study were employees in the education, culture, youth and sports department of Bima Regency, totaling 66 people, but the researchers used a sample with the Slovin formula so as to get a sample as respondents as many as 56 employees. While the method and data analysis used is a quantitative method with multiple linear regression. Based on the results multiple linear regression analysis, the partial test (t-test) proves that leadership variable (X1) has positive and significant effect on employee performance (Y) in the DIKBUDPORA office, Bima Regency, the variable of motivation (X2) has positive and significant effect on employee performance (Y) in the DIKBUDPORA office in Bima Regency, and incentives variable also have (X3) positive and significant effect to employee performance (Y) in the DIKBUDPORA office, Bima Regency. The F test result shows that leadership (X1), motivation (X2) and incentives (X3) simultaneous effect the employee performance (Y) in the DIKBUDPORA, Bima Regency, as evidenced by a value of 0.000.

Keywords: Leadership, Motivation, Incentives, Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai suatu tujuan sangatlah dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan dimana pemerintah beserta aparturnya lebih berperan sebagai fasilitator. “Perubahan arah kebijakan ini membawa

implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan. Maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan” (Yulianti,2015).

Peran pimpinan sebagai pengendali sebuah organisasi dan peran bawahan sebagai pelaksana tugas dalam mencapai tujuan organisasi merupakan sebuah sinergi yang tidak dapat dipisahkan. Khusus untuk anggota organisasi kenegaraan/pemerintahan, seharusnya melaksanakan pekerjaannya dengan baik dalam rangka memberikan yang terbaik kepada masyarakat. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan (Robbins & P Stephen, 2011). Menurut Oemar (2001:166) Seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dalam manajerial suatu organisasi mempunyai peranan penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi pihak luar organisasi”. Peran-peran tersebut yaitu: peran sebagai katalisator, peran sebagai fasilitator, peran sebagai pemecah masalah, peran sebagai penghubung sumber, dan peran sebagai komunikator.

Motivasi adalah suatu dukungan yang diberikan oleh orang lain kepada kita supaya mau melakukan perubahan terhadap diri kita. Motivasi adalah hal yang terpenting untuk mencapai suatu kesuksesan. Karena dapat mendorong seseorang untuk lebih maju. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motif, penimbulan motivasi atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu (Rivai, 2014). Insentif merupakan balas jasa di luar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, jadi seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh jika didalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Simamora (2004:514) menyatakan bahwa “Insentif (*incentive*) merupakan program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas”. Konsep insentif menurut Handoko (2002) dalam Sabani dan Sunarya (2020:11) menyatakan bahwa insentif adalah

“Perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”. Sedangkan Pangabean (2002) dalam Sabani dan Sunarya (2020:11) Insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas, insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Kepemimpinan yang efektif merupakan proses yang bervariasi karena dipengaruhi oleh kepribadian dalam mewujudkan hubungan manusia dengan orang-orang yang dipimpinya. Di dalam proses seperti itu kepemimpinan akan berlangsung efektif apabila fungsi-fungsi kepemimpinan diwujudkan sesuai dengan tipe kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi dan berpengaruh pula pada kinerja pegawai yang dipimpinya. Motivasi dengan kinerja mempunyai hubungan yang erat, dimana pegawai dengan motivasi yang tinggi akan memberikan nilai positif baik terhadap individu pegawai maupun terhadap organisasi. Pegawai dengan motivasi tinggi tentu akan memberikan kontribusi yang tinggi terhadap organisasi, dengan kontribusi yang tinggi, maka akan memiliki kinerja yang baik, dengan kinerja yang baik maka organisasi dapat memenuhi dan harapan balas jasa yang layak pada diri pegawai.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Motivasi

Motivasi merupakan suatu proses untuk memberikan dorongan semangat kerja, gairah kerja pada seseorang agar mau bekerja secara efektif guna mencapai tujuan sebuah organisasi.

Insentif

Insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin erat, di mana produktivitas menjadi suatu hal yang sangat penting (Amstrong, 2003).

Kinerja

Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkat prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiono, 2009;70)

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ = Diduga bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan, kebudayaan, pemuda dan olahraga (DIKBUDPORA) kabupaten bima.

H₂ = Diduga bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan, kebudayaan, pemuda dan olahraga (DIKBUDPORA) kabupaten bima.

H₃ = Diduga bahwa terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan, kebudayaan, pemuda dan olahraga (DIKBUDPORA) kabupaten bima.

H₄ = Diduga bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan, kebudayaan, pemuda dan olahraga (DIKBUDPORA) kabupaten bima.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan (variabel X1), motivasi (variabel X2) dan pemberian insentif (variabel X3) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga (DIKBUDPORA) Kabupaten Bima. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada pada kantor DIKBUDPORA kabupaten bima yaitu sebanyak 66 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah sampel 56 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner, dokumentasi dan studi pustaka. data yang dikumpulkan melalui

kuisisioner akan di analisa dengan menggunakan analisa regresi linear berganda pada program SPSS Release 17 for windows.

HASIL PENELITIAN

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,316 hal ini berarti 31,6% variabel dependen kinerja karyawan pada kantor DIKBUDPORA Kabupaten Bima dapat dijelaskan oleh variasi dari ke tiga variabel independen kepemimpinan, motivasi dan pemberian insentif. Sedangkan sisanya ($100\% - 31,6\% = 68,4\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model. *Standar Error of Esimate* (SEE) adalah sebesar 3,278. Makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Uji F

Hasil uji simultan diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung 9,455 $> F$ tabel 2,780. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan, motivasi dan pemberian insentif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor DIKBUDPORA Kabupaten Bima. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan, motivasi dan pemberian insentif pada kantor DIKBUDPORA Kabupaten Bima mempengaruhi peningkatan kinerja pegawainya.

Uji t

Hasil uji partial (t-test) dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.660	6.591		1.010	.317
Kepemimpinan	.305	.130	.279	2.347	.023
Motivasi	.288	.133	.260	2.170	.035
Pemberian Insentif	.273	.116	.283	2.363	.022

Sumber: Data penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai koefisien regresi (B) untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,305 yang menunjukkan arah positif dan nilai t hitung diperoleh sebesar 2,347 dengan tingkat signifikansinya adalah 0,023 yang lebih kecil dari 0,050.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DIKBUDPORA Kabupaten Bima. Hal ini disebabkan karena dengan adanya kepemimpinan yang tepat maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianti dkk (2016), Bentar dkk (2017) dan Harsan dkk (2020), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. nilai koefisien regresi (B) untuk variabel motivasi sebesar 0,288 yang menunjukkan arah positif dan nilai t hitung diperoleh sebesar 2,170 dengan tingkat signifikansinya adalah 0,035 yang lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DIKBUDPORA Kabupaten Bima. Hal ini disebabkan karena seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan melakukan segala tugas-tugas dengan sebaik-baiknya sehingga memungkinkan akan memiliki kinerja yang lebih produktif dibandingkan dengan pegawai yang rendah motivasinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murdjanto dkk (2017), Marjaya dan Pasaribu (2019), Alvino dan Maya (2020) dan Harsan dkk (2020), yang menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. nilai koefisien regresi (B) untuk variabel pemberian insentif sebesar 0,273 yang menunjukkan arah positif dan nilai t hitung diperoleh sebesar 2,363 dengan tingkat signifikansinya adalah 0,022 yang lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DIKBUDPORA Kabupaten Bima. Hal ini disebabkan karena semakin tinggi insentif yang diberikan kepada karyawan maka karyawan akan termotivasi untuk terus meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Dengan produktivitas kerja pegawai yang tinggi maka otomatis kinerja pegawai tersebut akan terus meningkat, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianti dkk (2016), Maziah (2016), Alvino dan Maya (2020), yang menunjukkan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DIKBUDPORA Kabupaten Bima.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DIKBUDPORA Kabupaten Bima.
3. Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DIKBUDPORA Kabupaten Bima.
4. Kepemimpinan, motivasi dan pemberian insentif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DIKBUDPORA Kabupaten Bima.

Saran

1. Pemimpin hendaklah memperhatikan kinerja melalui kepemimpinan dan motivasi kerja serta pemberian insentif kepada bawahannya karena berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan dan motivasi kerja serta pemberian insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk Pegawai agar senantiasa menjalankan tugas dengan penuh pertanggung jawab dengan senantiasa mempertahankan tingkat kinerja dan motivasi kerja yang tinggi serta perlu memanfaatkan peluang karir secara maksimal.
3. Pada penelitian ini hasil *Adjusted R square* (R^2) sebesar 0,316 hal ini berarti 31,6% variabel dependen kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari ke tiga variabel independen kepemimpinan, motivasi dan Pemberian insentif. Sedangkan sisanya ($100\% - 31,6\% = 68,4\%$) dijelaskan oleh variabel lain. Maka dari itu disarankan untuk penelitian berikutnya menambah variabel penelitian yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai variabel independen, sehingga hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvino, M. R. dan Maya, S. (2020). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Smartfren Telecom. *Jurnal Business Innovation & Entrepreneurship*, Volume 2, No. 4, 2020, 212-217
- Alwi, S. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi I. Penerbit BPFE-UGM. Yogyakarta.

- Amstrong, M, dan Helen, M. (2003). *Reward Management: Manajemen Imbalan, Strategi dan Praktek Remunerasi*, Buku Saku. Jakarta. Penerbit Gramedia.
- Anggriawan, K.H., Hamid. D., Mukzam. M. D. (2015). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 28, No. 1 November 2015, 50-55
- Anoraga, P. dan Suyati, S. 1995. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Erlangga.
- Arikunto., S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Basri, A.F.M., dan Rivai, V. (2004) *Performance Appraisal*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Bentar, A., Purbangkoro, M., Prihartini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol 3, No. 1, Juni 2017, 1-17
- Gomes, F. C. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Halsey, G.D. 1983. *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai*. Jakarta : Aksara Baru.
- Handoko, T. H. 1994. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Harsan, A. S. A., Ramly, M., Sufri, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Makassar. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol 3, No. 4, 2020, 134-145
- Hasibuan, M.S.P. 2003. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE.
- Lateiner, A. R. 1983. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Perjemahan Imam Soedjono. Jakarta : Aksara Baru.
- Marjaya, I. dan Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 1, Maret 2019, 129-147
- Martoyo, S. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Nitisemito, A.S. 1996. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Erlangga.
- Pamudji, S. (1985) “*Kepemimpinan Pemerintah Indonesia*”. Bina Aksara, Jakarta.
- Rivai, V., dan Sagala, E. J. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Dari Teori Ke Praktek. PT. Rajagrafindo Pesada. Jakarta.
- Riyanto, Y. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya : SIC.
- Sabani, F. R. dan Surnaya, E. (2020). Peranan Insentif Terhadap Kinerja PT Haleyora Power Cikembar Kabupaten Sukabumi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*.Vol 2, No 1, Juni 2020, 9-17
- Siagian, S. P. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Sirwan, (1989), *Perkembangan Gaya Kepemimpinan, Majalah Bank dan Manajemen*. Edisi Maret-April 1989. Hal. 62-66
- Sugandha, D. (1986), “*Kepemimpinan dalam Organisasi*” Penerbit CV. Sinar Baru, Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.
- Sujana, N. dan Ibrahim, A. 1989. *Populasi Data*. Jakarta : Bina Aksara.

- Surakhmand, W. 1990. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung : Tarsito.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Terry, G. R. (2005) *Prinsip-prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Trinton PB. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Oryza.
- Umar, H. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yulianti, R. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Propinsi Banten. *Jurnal Administrasi Negara*, Volume 3, Nomor 2, Jan-April, halaman 55-69.
- Yulianti, W., Krishnabudi, NG., Saleh, C. (2016). Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Tetap Karyawan Pada PTPN XII Kaliselogiri Banyuwangi. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, Volume 1, Nomor 1, halaman 1-5.
- Yurk, G. (1994) "Toward a Behavioral Theory of Leadership, Organization Behaviour and Humas Performance". Richard D. Irwin, Home Wood, Ilion.