

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PEMBERIAN INSENTIF,
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MR.DIY
AREA SURABAYA**

Oleh:

Vena Annisa

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

venaannisa.va@gmail.com

Abstrak

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan perusahaan terus bertambah, sehingga persaingan antar perusahaan tidak dapat dihindari. Melihat iklim persaingan yang begitu ketat, menuntut perusahaan untuk terus membenahi diri melalui pengembangan sumber daya manusia perusahaan dengan maksimal. Perusahaan dituntut untuk mampu menghadapi tantangan yang berasal dari luar maupun dari dalam perusahaan, sehingga perusahaan mampu menjaga kelangsungan hidupnya. Suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pemberian Insentif, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan MR.DIY Area Surabaya.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, data yang dikumpulkan menggunakan data primer yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden karyawan pada Perusahaan MR.DIY Area Surabaya menggunakan kuisioner. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan MR.DIY Area Surabaya sebanyak 82 Karyawan. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, serta uji hipotesis yakni uji t (Parsial) dan uji F (Simultan).

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), terdapat pengaruh signifikan antara Pemberian Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Pemberian Insentif (X2), Beban Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Keywords: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pemberian Insentif, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Abstrack

The increasingly rapid development of the times has resulted in companies continuing to grow, so that competition between companies cannot be avoided. Seeing the tight competitive climate, companies are required to continue to improve themselves by maximally developing the company's human resources.

Companies are required to be able to face challenges originating from outside and within the company, so that the company is able to maintain its survival. An organization or company will succeed or even fail to a large extent determined by the human resources it has. The aim of this research is to determine the influence of Transformational Leadership Style, Incentives and Workload on Employee Performance at the MR.DIY Company in the Surabaya Area.

*This research uses a quantitative approach method, the data collected uses primary data, namely data obtained directly from employee respondents at the MR.DIY Company in the Surabaya Area using a questionnaire. In this study, the population used was all 82 MR.DIY Area Surabaya employees. The analytical method in this research is multiple linear regression analysis, validity and reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, and hypothesis tests, namely the *t* test (Partial) and *F* test (Simultaneous).*

The results obtained in this research are that there is a significant influence between Transformational Leadership Style (X1) on Employee Performance (Y), there is a significant influence between Providing Incentives (X2) on Employee Performance (Y), there is a significant influence between Workload (X3) on Employee Performance (Y), Transformational Leadership Style (X1), Incentives (X2), Workload (X3) simultaneously have a significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Transformational Leadership Style, Providing Incentives, Workload, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang pesat memicu pertumbuhan perusahaan dan persaingan yang ketat. Menghadapi tantangan ini, perusahaan harus fokus pada pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui manajemen SDM yang efektif. Manajemen SDM merupakan pendekatan strategis untuk mengelola kontribusi tenaga kerja di organisasi, memaksimalkan potensi karyawan, dan mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya manajemen SDM dalam menjalankan perusahaan disoroti oleh peran pemimpin. Gaya kepemimpinan transformasional dianggap efektif karena dapat menginspirasi, mendidik, dan memotivasi karyawan. Pemimpin transformasional memberi contoh, melayani karyawan, dan memandang kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi.

Pemberian insentif juga menjadi faktor penting dalam motivasi karyawan. Insentif, seperti penghargaan finansial, dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan. Hal ini diakui sebagai sarana untuk mengakui prestasi dan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Beban kerja juga memengaruhi kinerja. Beban kerja yang terlalu besar dapat menyebabkan stres dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu menetapkan beban kerja yang efektif, mempertimbangkan jenis pekerjaan, tekanan waktu, dan tingkat kesulitan untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Dalam konteks Perusahaan MR. DIY, perlu diperhatikan pergantian pemimpin yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional dianggap sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan. Selain itu, pemberian insentif dan manajemen beban kerja juga perlu dievaluasi untuk memastikan karyawan tetap termotivasi dan dapat bekerja secara optimal. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor tersebut, Perusahaan MR. DIY dapat meningkatkan kinerja karyawan, mempertahankan daya saing, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik di tengah persaingan yang ketat.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen

Menurut Hasibuan (2017), manajemen merupakan ilmu dan seni yang terlibat dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Stoner, seperti yang dikutip oleh Ramadhan (2018), mendefinisikan manajemen sebagai suatu rangkaian proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi, serta pemanfaatan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan merujuk pada beberapa teori tersebut, dapat diartikan bahwa manajemen merupakan ilmu atau seni yang terlibat dalam pengaturan optimal pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya, guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien.

2.2 Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan oleh beberapa ahli. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peran tenaga kerja untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara efektif dan efisien. Dessler (2010) menggambarkan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik untuk memenuhi kebutuhan karyawan, mencakup aspek-aspek seperti manajemen posisi, pengadaan atau rekrutmen karyawan, penyalangan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian kinerja.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah studi tentang isu-isu terkait tenaga kerja manusia yang diorganisir berdasarkan fungsi-fungsinya. Tujuannya adalah agar dapat beroperasi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.3 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu disiplin ilmu yang secara holistik mengkaji cara mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain agar melaksanakan tugas sesuai dengan perencanaan (Gandi, 2018). Proses kepemimpinan melibatkan upaya seseorang dalam menggerakkan orang lain melalui tindakan memimpin, membimbing, dan memengaruhi, dengan tujuan mencapai hasil yang diharapkan (Rahmadi, 2017). Dengan merujuk pada definisi tersebut, kepemimpinan dapat diartikan sebagai sifat, karakter, atau kegiatan seorang atasan atau pimpinan yang bertujuan memengaruhi perilaku bawahannya secara positif. Tindakan ini melibatkan bimbingan dan arahan agar setiap individu dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.3.1 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Robbins (2015) mengidentifikasi ada beberapa jenis gaya kepemimpinan, antara lain:

1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Robbins (2015) mengemukakan bahwa para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima ciri utama dari seorang pemimpin kharismatik:

- a) Visi dan artikulasi: Memiliki visi yang ditujukan pada sasaran ideal untuk masa depan yang lebih baik daripada status quo, dan mampu menjelaskan dengan jelas pentingnya visi tersebut agar dapat dipahami oleh orang lain.
- b) Risiko personal: Pemimpin kharismatik bersedia mengambil risiko personal yang tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat dalam pengorbanan diri untuk mencapai visi yang diinginkan.
- c) Sensitivitas terhadap lingkungan: Mampu menilai dengan realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang diperlukan untuk membuat perubahan.
- d) Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut: Pemimpin kharismatik memiliki ketajaman persepsi terhadap kemampuan orang lain dan responsif terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
- e) Perilaku tidak konvensional: Terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma yang ada.

2. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin gaya transaksional membimbing dan memotivasi pengikut mereka menuju tujuan yang telah ditetapkan dengan menjelaskan peran dan tugas yang harus dilaksanakan. Terdapat empat ciri khas kepemimpinan transaksional, yaitu:

- a) Penghargaan kontingen: Melibatkan kontrak pertukaran penghargaan dengan usaha yang diberikan, menjanjikan penghargaan sebagai imbalan atas kinerja yang baik, serta memberikan pengakuan terhadap pencapaian dan prestasi.
- b) Manajemen berdasarkan kekecualian (aktif): Melibatkan pengawasan dan deteksi pelanggaran terhadap aturan dan standar, dengan mengambil tindakan korektif yang diperlukan.
- c) Manajemen berdasarkan kekecualian (pasif): Terlibat dalam intervensi hanya jika standar tidak terpenuhi, tanpa campur tangan aktif kecuali diperlukan.
- d) Sesuka hati: Ciri ini mencakup perilaku pemimpin yang cenderung menghindari tanggung jawab dan menghindari pengambilan keputusan yang signifikan.

3. Gaya Kepemimpinan Autentik

Pemimpin autentik adalah mereka yang memiliki pemahaman mendalam tentang identitas pribadi, keyakinan, dan nilai-nilai yang mereka anut. Mereka bertindak sesuai dengan nilai-nilai tersebut dan secara terbuka memegang keyakinan mereka. Pengikut mereka cenderung menganggap mereka sebagai individu yang memiliki etika, membuat kepemimpinan autentik menjadi suatu pendekatan yang menekankan aspek moral dalam kepemimpinan. Pendekatan ini menawarkan cara yang meyakinkan untuk mempertimbangkan etika dan kepercayaan dalam konteks kepemimpinan.

4. Gaya Kepemimpinan Pelayanan

Gaya kepemimpinan ini dicirikan oleh sikap yang melebihi kepentingan pribadi pemimpin dan menitikberatkan pada kesempatan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan para pengikutnya. Ciri-ciri kepemimpinan pelayanan melibatkan keterampilan mendengarkan, empati, membujuk, menerima pelayanan, dan aktif mengembangkan potensi dari para pengikutnya.

5. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional, menurut Modiani (2012:47), adalah kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi para pengikut agar mencapai hasil yang lebih besar dari yang awalnya direncanakan, dengan motivasi yang bersumber dari internal. Pendapat Munawaroh (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu membangkitkan dan memotivasi karyawan, memungkinkan mereka berkembang dan mencapai kinerja tinggi yang melampaui ekspektasi sebelumnya.

Karakteristik Kepemimpinan Transformasional (Sumber: Sunyoto dan Burhanudin, 2015):

- a) Charismatic leadership: Pemimpin transformasional memiliki karisma yang mengagumkan, memudahkan mereka dalam menyampaikan visi atau misi organisasi dan menjadi model yang menginspirasi antusiasme kerja.
- b) Inspirational leadership: Mampu menginspirasi pengikut yang ragu atau tidak percaya diri, memotivasi emosional, dan menggerakkan semangat dalam situasi kurang memotivasi.
- c) Belief: Memiliki naluri kuat, membuat keputusan tepat dengan dampak positif, bertindak dengan keyakinan penuh, dan membangun kepercayaan di antara pengikutnya.
- d) Intellectual stimulation: Memberikan dan merangsang secara intelektual, mendorong kreativitas, mengajak berpikir inovatif, serta memunculkan ide-ide baru dan pemikiran rasional dalam menyelesaikan masalah.
- e) Individualized consideration Menanggapi kebutuhan unik setiap pengikut, bersikap dekat, bersahabat, dan meningkatkan produktivitas melalui pelayanan personal.

2.4 Insentif

Insentif adalah imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan yang mencapai prestasi di atas standar. Sistem insentif ini digunakan sebagai alat untuk mendukung prinsip keadilan dalam kompensasi (Hasibuan, 2013). Menurut Sinambela (2016), insentif adalah bentuk penghargaan yang diberikan secara tidak tetap atau berupa variabel, tergantung pada kinerja karyawan. Insentif bertindak sebagai pendorong yang dapat memberikan motivasi kepada pekerja untuk bekerja secara optimal.

2.4.1 Tujuan Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah sebagai berikut:

- a) Bagi Perusahaan:
 1. Mempertahankan tenaga kerja terampil dan cakap agar tetap loyal terhadap perusahaan.