

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

Submission date: 01-Feb-2024 08:24AM (UTC+0700)
by Vena Annisa

Submission ID: 2283345577

File name: Jurnal_Vena_Annisa_1212000086.pdf (715.9K)

Word count: 4187

Character count: 30387

1

**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

1

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 heteroskedastisitas, 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.

17
22 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 10 mpany 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.

25
26
13
7
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 13 questionnaire. In this study, the population used was all 82 MR.DIY Area Surabaya 7 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).

23
5
18
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, penyarangan, 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.

2. Menjaga dan meningkatkan moral kerja pegawai untuk mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
- b) Bagi Pegawai:
- 1 Meningkatkan standar kehidupan melalui pembayaran tambahan di luar gaji pokok.
 - 2 Meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk mendorong mereka mencapai prestasi yang lebih baik.

Menurut Rama (2016), tujuan pemberian insentif atau upah perangsang mencakup:

1. Memberikan penghargaan berbeda sesuai dengan hasil kerja yang dicapai.
2. Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
3. Meningkatkan produktivitas.
4. Memastikan bawahannya dapat melaksanakan rencana-rencana pimpinan.
5. Menambah penghasilan karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka.
6. Memperkuat retensi karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

2.5 Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020), beban kerja merupakan serangkaian tugas atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam batas waktu tertentu. Jika seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap tugas yang diberikan, maka beban kerja tidak akan dirasakan. Sebaliknya, jika pekerja mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas tersebut, maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi beban kerja. Beban kerja tidak hanya terkait dengan tugas yang dianggap berat, tetapi juga mencakup pekerjaan yang dianggap ringan. Suwanto & Priansa (2018) menyatakan, "Beban kerja di tempat kerja tidak hanya berhubungan dengan kelebihan pekerjaan (work overload), tetapi juga sebaliknya, kekurangan atau terlalu sedikit pekerjaan (work underload)."

19

2.5.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Arika (2011), beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, yaitu:

1. Faktor Internal:
 - a. Faktor Fisik: Melibatkan persepsi, motivasi, keinginan, kepercayaan, kepuasan, dan faktor somatis yang muncul dari reaksi terhadap beban eksternal. Faktor somatis mencakup elemen seperti umur, ukuran tubuh, jenis kelamin, kondisi kesehatan, dan status gizi.
2. Faktor Eksternal:
 - a. Organisasi Kerja: Melibatkan aspek-aspek seperti lamanya waktu istirahat, jam kerja, sistem kerja, dan shift kerja.
 - b. Lingkungan Kerja: Terdiri dari lingkungan kerja fisik, biologis, dan psikologis yang dapat menambah beban kerja karyawan.
 - c. Tugas: Terbagi menjadi dua tipe, yaitu tugas mental dan fisik. Tugas mental melibatkan tanggung jawab, aspek emosional pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan. Sementara tugas fisik mencakup tata ruang dan kondisi tempat kerja,

stasiun kerja, sikap kerja, cara pengangkutan, beban angkat, dan kondisi lingkungan kerja.

2.6 Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai ukuran dari hasil pekerjaan, baik berupa barang maupun jasa. Evaluasi kinerja seseorang dapat dilihat dari hasil barang atau jasa yang dihasilkan; jika sesuai dengan harapan, dapat dianggap sebagai kinerja yang baik. Sebaliknya, jika hasilnya buruk atau tidak sesuai dengan harapan, maka dianggap sebagai kinerja yang buruk (Sudaryono, 2017). Secara konseptual, kinerja dapat dipahami dari dua perspektif, yaitu kinerja individu pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai mencakup hasil kerja individu dalam konteks organisasi, sementara kinerja organisasi merujuk pada totalitas pencapaian hasil kerja oleh suatu organisasi. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan mencapai target organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan norma moral dan etika (Uha, 2013).

12

2.6.1 Faktor- Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti yang disampaikan oleh Milkovich dan Boudreau (2017), dapat dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. Kemampuan (ability): Kapasitas individu untuk menjalankan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan ini terdiri dari dua aspek utama:
 - a. Kemampuan fisik: Keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang membutuhkan stamina, kekuatan, dan keterampilan fisik.
 - b. Kemampuan mental/intelektual: Keterampilan yang diperlukan untuk aktivitas intelektual, seperti kecerdasan numerik, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan.
2. Motivasi (motivation): Kesiediaan individu untuk memberikan usaha maksimal menuju tujuan perusahaan, yang dipengaruhi oleh kemampuan dan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu.
3. Peluang (opportunity): Terkait dengan kesempatan yang dimiliki oleh karyawan, termasuk hambatan-hambatan yang mungkin dihadapi dalam pekerjaan. Hal ini mencakup dukungan lingkungan kerja, peralatan kerja yang memadai, ketersediaan bahan dan pasokan yang mencukupi, kondisi kerja yang mendukung, dan waktu kerja yang memadai untuk bekerja dengan efektif.

2.6.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Darmayanti (2016) ada beberapa tujuan dari penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

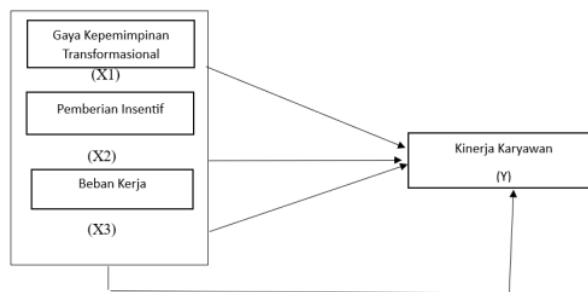
- a.) Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
- b.) Sebagai dasar perencanaan pada bidang kepegawaian untuk penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.

- c.) Sebagai dasar dari pengembangan dan pendayagunaan karyawan secara optimal sehingga dapat diarahkan ke jenjang karir yang lebih baik, kenaikan pangkat dan jabatan.
- d.) Mendorong tercapainya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahannya.
- e.) Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- f.) Karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu untuk meningkatkan kerjanya

11

3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis Penelitian

H1: Gaya Kepemimpinan Transformatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan MR. DIY Area Surabaya.

H2: Pemberian Insentif Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan MR. DIY Area Surabaya.

H3: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan MR. DIY Area Surabaya.

H4: Gaya Kepemimpinan Transformatif, Pemberian Insentif, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai MR. DIY Area Surabaya.

21

4. METODOLOGI PENELITIAN

4.1 Jenis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Kriyantono (2020), penelitian yang memberikan gambaran atau penjelasan tentang sebuah masalah dengan hasil yang dapat digeneralisasikan disebut penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif lebih menekankan pada keluasan data daripada kedalaman data. Oleh karena itu, hasil penelitian yang didominasi oleh data numerik (data kuantitatif) dianggap mencerminkan atau mewakili keseluruhan populasi.

15

4.1.2 Populasi dan Sampel

4.1.2.1 Populasi

Populasi penelitian, seperti yang dijelaskan oleh Kriyantono (2020), merujuk kepada keseluruhan objek atau realitas yang akan diselidiki. Populasi juga dapat mengacu pada objek-objek yang dijadikan representasi dari suatu kelompok berdasarkan nilai dan karakter yang relevan dengan tujuan penelitian. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang menjadi fokus adalah seluruh karyawan MR.DIY Area Surabaya, yang berjumlah 82 orang.

4.1.2.2 Sampel

Arikunto (2012:104) menyebutkan bahwa jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, sampel dapat diambil secara keseluruhan, namun jika populasi lebih dari 100 orang, dapat diambil sebagian kecil dari populasi tersebut, biasanya sekitar 10-15% atau 20-25%. Mengacu pada jumlah karyawan MR.DIY Area Surabaya yang berjumlah 82 orang, penulis memilih untuk mengambil seluruh populasi sebagai sampel, yaitu sebanyak 82 orang responden.

24

4.1.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Kuesioner Menurut Sugiyono (2018), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dimana responden disajikan dengan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Pengisian kuesioner diukur menggunakan Skala Likert dengan lima poin.

5. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur (Ghozali, 2014 : 199). Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang diukur. Kriteria validitas untuk setiap item adalah membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrument dianggap valid. Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrument dianggap tidak valid (drop). Pada uji validitas dilakukan terhadap 82 orang responden yang digunakan untuk mengetahui apakah setiap pertanyaan yang tersedia di kuesioner dapat mewakili dari setiap responden.

Tabel 1.
Uji Validitas

Variabel	Item	r- hitung	r- tabel	Keterangan
(Y)	1	0,725	0,217	VALID
	2	0,757	0,217	VALID
	3	0,760	0,217	VALID
	4	0,760	0,217	VALID
	5	0,682	0,217	VALID
	6	0,783	0,217	VALID
	7	0,623	0,217	VALID
	8	0,681	0,217	VALID
	9	0,717	0,217	VALID

Variabel	Item	r- hitung	r- tabel	Keterangan
Pemberian Insentif (X2)	1	0,712	0,217	VALID
	2	0,642	0,217	VALID
	3	0,820	0,217	VALID
	4	0,872	0,217	VALID
	5	0,825	0,217	VALID
	6	0,817	0,217	VALID
	7	0,782	0,217	VALID

Variabel	Item	r- hitung	r- tabel	Keterangan
Beban Kerja (X3)	1	0,701	0,217	VALID
	2	0,816	0,217	VALID
	3	0,820	0,217	VALID
	4	0,797	0,217	VALID
	5	0,790	0,217	VALID
	6	0,440	0,217	VALID
	7	0,846	0,217	VALID
	8	0,340	0,217	VALID
	9	0,317	0,217	VALID
	10	0,875	0,217	VALID

Variabel	Item	r- hitung	r- tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	1	0,550	0,217	VALID
	2	0,763	0,217	VALID
	3	0,708	0,217	VALID
	4	0,817	0,217	VALID
	5	0,762	0,217	VALID
	6	0,694	0,217	VALID
	7	0,747	0,217	VALID
	8	0,741	0,217	VALID
	9	0,567	0,217	VALID
	10	0,724	0,217	VALID

5.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 (Imam Ghozali, 2011:48) sehingga suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dan apabila dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach alpha* > Alpha.

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i> <i>hasil hitung</i>	<i>Cronbach alpha</i> <i>Teori</i>	Keterangan
X1	0.880	0,60	Reliabel
X2	0.893	0,60	Reliabel
X3	0.846	0,60	Reliabel
Y	0.878	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas dapat diketahui bahwa uji reliabilitas pada masing – masing variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Pemberian Insentif (X2), Beban Kerja (X3), dan Kinerja (Y) dapat dikatakan reliabel karena nilai Cronbach alpha > Alpha teori.

5.3 Regresi Linear Berganda

Tabel 3.

Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,360	3,715		2,789	0,007		
	Total_X1	0,300	0,110	0,321	2,737	0,008	0,521	1,919
	Total_X2	0,349	0,125	0,326	2,787	0,007	0,525	1,906
	Total_X3	0,158	0,048	0,285	3,309	0,001	0,968	1,033

a) Nilai $\alpha = 10,360$ menunjukkan bahwa jika variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional, pemberian insentif dan beban kerja dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka kinerja adalah sebesar 10,360.

b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,300$ menunjukkan apabila Gaya Kepemimpinan Transromasional mengalami kenaikan sebesar 100% makan akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 30%.

c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,349$ menunjukkan apabila Pemberian Insentif mengalami kenaikan sebesar 100% makan akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 34,9%.

d) Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,158$ menunjukkan apabila Beban Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% makan akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 15,8% apabila hal tersebut diimbangi dengan pemberian insentif.

5.4 Koefisien Determinasi

Tabel 4.

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.664 ^a	0,441	0,420	3,246	1,542

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,441. Hal ini berarti 44,1% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh ketiga variabel yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Pemberian Insentif (X2) dan Beban Kerja (X3) Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

8

5.5 Uji t (Parsial)

Tabel 5.

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.360	3.715		2.789	.007
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	.300	.110	.321	2.737	.008
Pemberian Insentif (X2)	.349	.125	.326	2.787	.007
Beban Kerja (X3)	.158	.048	.285	3.309	.001

1. Hipotesis 1 (H1) :

Pada hasil Uji t ,Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 2.737 dimana hasil tersebut lebih besar dari t-tabel = 1,991 dengan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. (Y)

2. Hipotesis 2 (H2) :

Pada hasil Uji t, Pemberian Insentif (X2) memperoleh nilai t-hitung sebesar 2.787, dimana hasil tersebut lebih besar dari t-tabel = 1,991 dengan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan. (Y)

3. Hipotesis 3 (H3):

Pada hasil Uji t, Beban Kerja (X3) memperoleh nilai t-hitung sebesar 3.309 dimana hasil tersebut lebih besar dari t-tabel = 1,991 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Y)

8

5.6 Uji F (Simultan)

Tabel 6.

Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	648,478	3	216,159	20,517	<,001 ^b
Residual	821,778	78	10,536		
Total	1470,256	81			

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= F(k; n-k) \\ &= F(3; 79) \\ &= 2.72 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F-hitung adalah sebesar 20,517 dengan signifikan 0,001, sedangkan nilai F-tabel sebesar 2,72 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yakni $20,517 > 2,72$ menunjukkan F hitung lebih besar dari F-tabel.

Hipotesis 4 (H4):

Ho ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, pemberian insentif, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

16

6. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pemberian Insentif, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan MR.DIY Area Surabaya:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan MR.DIY Area Surabaya.
2. Pemberian Insentif Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan MR.DIY Area Surabaya
3. Beban Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan MR.DIY Area Surabaya
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pemberian Insentif, dan Beban Kerja Berpengaruh Simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan MR.DIY Area Surabaya.

7. Saran

1. Bagi Perusahaan:

Hasil penelitian terkait pengaruh gaya kepemimpinan, pemberian insentif dan beban kerja terhadap Perusahaan MR.DIY Area Surabaya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun masih perlu adanya peningkatan dalam merealisasikan penerapan

gaya kepemimpinan transformasional bagi para leader/atasan agar para karyawan mendapatkan inspirasi, motivasi serta arahan yang jelas dalam bekerja. Selain itu perlu adanya peningkatan dan penyesuaian dalam pemberian insentif agar para karyawan lebih memiliki dorongan yang kuat dan motivasi yang kuat dalam bekerja. Selain itu beban kerja yang diberikan alangkah baiknya lebih disesuaikan dengan porsi dan kemampuan karyawan sehingga para karyawan mempunyai kondisi yang optimal dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Dari hasil penelitian yang didapatkan diketahui bahwa masih terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka dari itu diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berkorelasi dan saling berpengaruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, V., Wulandari, J., & Aprillia, H. D. (2020). Analisis Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Bandar Lampung. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 3(2), 106–116.
- Alvereza, M. Y., Rachma, N., & Rahman, F. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Misaja Mitra Pati). *E – Jurnal Riset 6-11*
- Andika, I. K., & Putra, P. (2015). *Oleh : PROGRAM EKSTENSI*.
- Arika. (2011). Jurnal artikel *Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*.
- Bisnis, J. A., Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W. Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Ciptoning Bawono, D., Nugraheni, R., & Manajemen, J. (2015). ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT (Studi pada Perawat ruang RSUD Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 4, 1–14.
- Dinahaji, H. S., & Permana, A. (2012). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah.
- Faqih, F. B., Marzuki, F., & Utami, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jelajah Data Nusantara Jakarta. *Prosiding BIEMA Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 316–336.
- Gede, I Komang dan Putu Saroyeni Piartini. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7.4 (2018):1107-1134.
- H Kara, O. A. M. A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Barat. *Paper Knowledge .Toward a Media History of Documents*, 7(2), 107–115.

Hasibuan, Malayu S.P., H. 1939-. (2005). *Manajemen sumber daya manusia / H. Malayu S.P. Hasibuan*. Jakarta :: Bumi Aksara,.

Iskandar, S., & Sembada, G. G. (2012). *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 26–38.

Irawati, Susan. 2005. *Manajemen Keuangan*. Bandung: Pustaka.

Liyanti, Y. (2022). *Universitas Persada Indonesia Y.A.I ABSTRAK. XXVII(1)*, 107–121.

MANGKUNEGARA, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan / A.A. Anwar Prabu Mangkunegara*. Bandung :: Remaja Rosdakarya, 2000

Mattayang, B. (2019). 247-349-1-Pb. *Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis, Volume 2 N(4)*, 1–8.

Munawaroh. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru SMP katolik Wijana Jombang. Jurnal Ekonomi Bisnis*.

Mutiadi, N. A., Gunawan, A., & Sucipto, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 4(3), 193–203.

Modiani. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPJ Semarang. Vol. I. No. 1. Semarang: Universitas Diponegoro.

Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (2000). *Human Resource Management*. Sao Paulo: Atlas.

Onainor, E. R. (2019). *Kuesioner Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transfromasional Terhadap Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Objek Wisata Air Panas Banjar. 1*, 105–112.

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

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	docplayer.info Internet Source	1%
2	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Warmadewa Student Paper	1%
4	Miryam Theofilia Kolibu, Yustina Erti Pravitasmara Dewi. "The Loyalty Role in Mediating Workload and Compensation for the Employee Performance at PT Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Bitung", Quantitative Economics and Management Studies, 2023 Publication	1%
5	Tri Handayani, Happy Fitria, Yenny Puspita. "The influence of organization atmosphere and school leadership on teacher performance in senior high school", JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia), 2021	1%

6	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1 %
7	discovery.researcher.life Internet Source	<1 %
8	jurnal.unitri.ac.id Internet Source	<1 %
9	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	<1 %
10	www.neliti.com Internet Source	<1 %
11	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
12	Submitted to Trisakti University Student Paper	<1 %
13	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
14	Submitted to Universitas Slamet Riyadi Student Paper	<1 %
15	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
16	Noor Miyono. "ANALISIS E-LEARNING MENGGUNAKAN TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODELLING", Jurnal Transformatika, 2013 Publication	<1 %

17	ijsr.internationaljournallabs.com Internet Source	<1 %
18	journal.yrpiiku.com Internet Source	<1 %
19	bayu1194.wordpress.com Internet Source	<1 %
20	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	<1 %
21	ml.scribd.com Internet Source	<1 %
22	www.job1001.com Internet Source	<1 %
23	ejournal.unis.ac.id Internet Source	<1 %
24	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
25	wibest.widyatama.ac.id Internet Source	<1 %
26	Amandin Amandin. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Trimegah Cipta Mandiri", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2020 Publication	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off