

# **Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih**

**Sebri Hesinto**  
STMIK Prabumulih

## **ABSTRAK**

Dimana penelitian yang dilakukan di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sekretariat Kota Prabumulih. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh insentif dan kepemimpinan transformasional secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kota Prabumulih? dan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di Kantor Sekretariat kota Dewan Perwakilan Daerah Prabumulih?. Sedangkan tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada insentif mempengaruhi dan kepemimpinan transformasional secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih. Juga, untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Ada tiga variabel dalam penelitian ini, dimana insentif variabel independen ( $X_1$ ), Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Untuk mengukur pengaruh variabel independen ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) dari variabel ( $Y$ ), maka digunakan beberapa metode analisis linear. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui memiliki pengaruh yang signifikan antara insentif variabel independen ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Kemampuan variabel independen menjelaskan variabel terikat dapat dilihat dari nilai  $R^2$  dari 62,5% dan sisanya 37,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. variabel insentif ( $X_1$ ) merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih.

**Kata Kunci:** insentif, kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

*Where the research conducted at the Office of the Regional Representatives Council Secretariat Prabumulih City. Formulation of the problem in this study is how much influence incentives and transformational leadership simultaneously and partially on the performance of employees in the Office of the Secretariat of the Regional Representatives Council Prabumulih City? and Which variable has the most dominant influence on the performance of employees in the Office of the Secretariat of the Regional Representatives Council Prabumulih city?. whereas, the purpose of this study to determine whether there is an incentive affect and transformational leadership simultaneously and partially on the performance of employees in the Office of the Secretariat of the Regional Representatives Council Prabumulih City. As well, to find out which variables are most dominant influence on the performance of employees in the Office of the Secretariat of the Regional Representatives Council Prabumulih City. The research method used in this research is descriptive method. There are three variables in this study, in which the incentives of independent variables ( $X_1$ ), Transformational Leadership ( $X_2$ ) and Employees' Performance ( $Y$ ). To measure the affect of independent variables ( $X_1$ ) and ( $X_2$ ) of the*

*variable (Y), then used multiple linear analysis methods. Based on the analysis results can be known to have a significant affect between the independent variable incentives ( $X_1$ ) and Transformational Leadership ( $X_2$ ) simultaneously and partially on Employees' Performance (Y). Ability of the independent variables explained bound variables can be seen from the  $R^2$  value of 62.5% and the remaining 37.5% explained by other variables not examined in this study. Incentive variables ( $X_1$ ) is the dominant variable that affects the performance of employees in the Office of the Secretariat of the Regional Representatives Council Prabumulih City.*

**Keywords:** *incentives, transformational leadership, employee performance.*

## **PENDAHULUAN**

Dalam era komunikasi, informasi dan teknologi saat ini semua organisasi berusaha semaksimal mungkin memberi layanan yang berkualitas untuk memenuhi keinginan konsumen. Perhatian yang dilakukan oleh organisasi baik perusahaan maupun lembaga pemerintah terhadap pelayanan yang telah semangkin besar harus menjadi lebih baik. Hal tersebut merupakan fungsi dari sumber daya manusia sebagai ujung tombak pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi

Menyadari betapa pentingnya peranan sumber daya manusia atau tenaga kerja di dalam organisasi, maka keberadaannya harus diperhatikan oleh para pimpinan dimana bentuk perhatiannya dapat berupa kompensasi-kompensasi yang dapat berbentuk finansial atau non finansial, serta tidak hanya penting sebagai dorongan utama seseorang menjadi pegawai tetapi juga berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai yang mana nantinya akan berpengaruh langsung terhadap tingkat kinerja yang dihasilkan oleh organisasi secara keseluruhan, (Sarwoto, 1996:144) insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Selain insentif, dilain pihak kunci keberhasilan pencapaian kinerja yang baik selalu berhubungan dengan cara kepemimpinan yang dapat memberi pengaruh bagi perilaku anggota atau pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan

apa yang diarahkan dan dikehendaki oleh pimpinan. Menurut (Robbins, 2008:90) kepemimpinan transformasional merupakan menginspirasi para pengikutnya mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Jumlah insentif yang diberikan dalam jumlah cukup dan layak akan menimbulkan dampak kinerja yang tinggi, sebaliknya insentif yang kurang memadai akan menimbulkan problema bagi diri pribadi pegawai yang akhirnya terdapat kinerja yang rendah, begitu juga halnya seorang pemimpin yang memberikan visi dan misi yang jelas serta memberi pemecahan masalah kepada bawahan dan juga memberikan perhatian, nasehat kepada bawahan akan dapat meningkatkan kinerja bawahan serta memberi semangat kerja kepada pegawai.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di pimpin oleh Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam menyelenggarakan tugas dan kewajibannya dan bertanggung jawab kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan secara administrasi dibina oleh Sekretaris Daerah Kota. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih mempunyai visi "memberikan pelayanan prima kepada DPRD Kota Prabumulih dalam rangka mewujudkan keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Kota Prabumulih". Oleh sebab itu, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah mempunyai tanggung jawab serta tugas memberikan

pelayanan kepada anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Namun, seiring dengan kemajuan zaman serta globalisasi terdapat beberapa perubahan peraturan dalam PNS di Kota Prabumulih hal tersebut yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja

pegawai Sekretaris DPRD Kota Prabumulih, seperti halnya berubah jadwal kerja dari 5 hari kerja dengan jam kerja pukul 08.00 pagi sampai pukul 16.00 sore dengan insentif uang makan Rp. 10.000/hari dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 1. Rincian insentif uang makan PNS/hari Kantor Sekretariat DPRD Kota Prabumulih Tahun 2010**

No.	Pangkat	Golongan	Jumlah Orang	Insentif	Total Insentif
1.	Pembina	IV/a	6	Rp. 10.000,00/hari	Rp. 60.000,00
2.	Penata TK.I	III/d	9	Rp. 10.000,00/hari	Rp. 90.000,00
3.	Penata	III/c	3	Rp. 10.000,00/hari	Rp. 30.000,00
4.	Penata Muda TK.I	III/b	6	Rp. 10.000,00/hari	Rp. 60.000,00
5.	Penata Muda	III/a	15	Rp. 10.000,00/hari	Rp. 150.000,00
6.	Pengatur TK.I	II/d	1	Rp. 10.000,00/hari	Rp. 10.000,00
7.	Pengatur	II/c	7	Rp. 10.000,00/hari	Rp. 70.000,00
8.	Pengatur Muda TK.I	II/b	12	Rp. 10.000,00/hari	Rp. 120.000,00
9.	Pengatur Muda	II/a	6	Rp. 10.000,00/hari	Rp. 60.000,00
<b>Jumlah</b>			<b>65</b>		<b>Rp. 650.000,00</b>

Sumber : Kantor Sekretariat DPRD Kota Prabumulih, 2012

Kemudian pada Tanggal 29 Desember 2010 terjadi perubahan peraturan pemerintah melalui Surat Edaran Wali Kota Nomor : 800/1625/BKD.I/2010 yang semula jadwal kerja 5 hari kerja dengan jam kerja pukul 08.00 pagi sampai pukul 16.00 sore dengan insentif uang makan Rp. 10.000/hari menjadi 6 hari kerja dengan jam kerja pukul 07.00 pagi sampai pukul 14.00 sore dengan tanpa adanya insentif uang makan pada tahun 2010, maka pada tahun 2011 tidak dianggarkan uang makan bagi PNS pada APBD Tahun 2011, kemudian pada pertengahan Tahun 2011 Pemerintah Kota Prabumulih merubah kembali sistem peraturan jadwal kerja karyawan yang semula 6 hari kerja dengan jam kerja pukul 07.00 pagi sampai pukul 14.00 sore menjadi 5 hari kerja kembali dengan jam kerja pukul 08.00 pagi sampai pukul 16.00 sore, sesuai dengan Surat Edaran Yaitu Keputusan Wali Kota Nomor : 163/KPTS/BKD.I/2011 Pemerintah Kota Prabumulih melalui BKD dengan surat edaran BKD Nomor:800/311/BKD.I/2011 tanpa adanya

pertimbangan insentif uang makan bagi PNS walaupun jam kerja kembali di tambah seperti biasa.

Peraturan pemerintah yang begitu cepat berubah menjadi masalah dalam diri pegawai karena harus berubahnya pola kebiasaan hidup pegawai dalam waktu singkat, tidak hanya itu dengan tidak dianggarkannya lagi insentif uang makan bagi pegawai tidak sedikit pegawai Pemkot dan Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah mengeluh dan meminta agar kebijakan yang diambil para petinggi di Pemerintah Kota Prabumulih ditinjau ulang, masalah tersebut secara tidak langsung akan berdampak pada kinerja pegawai seperti tidak tertip pegawai dalam bekerja.

Namun di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah juga mendapatkan insentif lain yang berupa fasilitas seperti 2 unit mobil dinas untuk keperluan operasional kantor, serta pemberian tunjangan hari raya kepada pegawai dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 2. Rincian Tunjangan Hari Raya PNS Kantor Sekretariat DPRD Kota Prabumulih Tahun 2010/2011**

No.	Pangkat	Golongan	Jumlah Orang	Insentif	Total Insentif
1.	Pembina	IV/a	6	Rp. 300.000,00	Rp. 1.800.000,00
2.	Penata TK.I	III/d	9	Rp. 300.000,00	Rp. 2.100.000,00
3.	Penata	III/c	3	Rp. 300.000,00	Rp. 900.000,00
4.	Penata Muda TK.I	III/b	6	Rp. 300.000,00	Rp. 1.800.000,00
5.	Penata Muda	III/a	15	Rp. 300.000,00	Rp. 4.500.000,00
6.	Pengatur TK.I	II/d	1	Rp. 300.000,00	Rp. 100.000,00
7.	Pengatur	II/c	7	Rp. 300.000,00	Rp. 2.100.000,00
8.	Pengatur Muda TK.I	II/b	12	Rp. 300.000,00	Rp. 3.600.000,00
9.	Pengatur Muda	II/a	6	Rp. 300.000,00	Rp. 1.800.000,00
<b>Jumlah</b>		<b>Jumlah</b>	<b>65</b>		

Sumber : Kantor Sekretariat DPRD Kota Prabumulih, 2012

Selain insentif, lain pihak kunci keberhasilan pencapaian kinerja yang baik selalu berhubungan dengan cara kepemimpinan yang dapat memberi pengaruh bagi perilaku anggota atau pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diarahkan dan dikehendaki oleh

pimpinan karena dengan adanya insentif yang layak diiringi dengan kepemimpinan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun di Kantor Sekretariat DPRD Kota Prabumulih sangat sering terjadi pergantian pemimpin yang dapat dilihat dari tabel berikut.

**Tabel 3. Pergantian Pimpinan Sekretariat DPRD Kota Prabumulih Tahun 2006-2012**

No.	Nama	Masa Kerja	Keterangan
1.	Drs. M. Kusno	2006 2007	Promosi Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih
2.	M. Sukri, SE, M.Si	2007 2009	Pensiun
3.	M. Asri, AG, SH	2009 2010	Promosi Kepala Dinas Pendidikan Kota Prabumulih
4.	M. Kowi, S.Sos, M.Si	2010 2011	Promosi Staf ahli Kota Prabumulih
5.	Drs. Aris Friadi, M.Si	2011 2012	Pimpinan Sekretariat DPRD Kota Prabumulih

Sumber : Kantor Sekretariat DPRD Kota Prabumulih, 2012

Dilihat dari tabel diatas di Kantor Sekrateriat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sering terjadi pergantian pemimpin dalam kurun waktu enam tahun hal tersebut terjadi karena adanya perubahan regulasi pemerintah, dan hal itu secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah karena cara mimpin setiap pemimpin pasti berbeda-beda serta sifat dari seorang pemimpin pasti berbeda. Selain itu, seorang pemimpin harus mempunyai sebuah perencanaan dalam melaksanakan tugasnya agar visi dan misi organisasi dapat tercapai karena akan sulit dalam jangka waktu yang begitu singkat pimpinan dapat menyelesaikan tugas dan fungsinya dengan baik, namun seorang

pemimpin pasti bekerja keras agar tujuan organisasi dapat tercapai seperti halnya pimpinan Sekretaris DPRD Kota prabumulih yang selalu memotivasi secara inspirasional kepada bawahannya dengan memberikan visi-misi organisasi yang jelas, menyatakan tujuan-tujuan organisasi yang sederhana kepada pegawai serta memberi pemecahan masalah secara hati-hati ke pada pegawai dan juga selalu melatih dan menasehati pegawainya di dalam bekerja setiap kesempatan. Tipe pimpinan Sekretariat DPRD Kota Prabumulih sangat baik, namun hal tersebut tidak akan bisa berjalan dengan baik dalam waktu singkat karena dengan bergatinya pemimpin dalam waktu singkat, seorang pimpinan dan pegawai perlu waktu kembali agar rasa

saling memahami dan mengerti dapat terjalin harmonis, agar suana kerja kerja dapat berjalan normal. Karena seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinannya untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005: 63-74). Peraturan pemerintah dan kebijakan pemerintah memang tidak bisa di tebak hal ini dipengaruhi oleh faktor faktor eksternal seperti halnya masalah masalah politik yang ada di Kota Prabumulih. Namun disini diharapkan dengan adanya insentif yang layak dan diawasi oleh pimpinan yang memiliki motivasi yang inspirasional sebagai motivator pegawai diahrapkan kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan demikan visi-misi dari Kantor Sekretariat DPRD Kota Prabumulih dapat tercapai.

Melihat fenomena yang terjadi di Kantor Sekretariat DPRD Kota Prabumulih yang telah diuraikan diatas. Maka penulis tertarik meneliti di Kantor Sekretariat DPRD Kota Prabumulih dengan judul tesis ini yaitu “Pengaruh Insentif Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih”.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu : 1) seberapa besar pengaruh insentif dan kepemimpinan transformasional secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih? 2) Variabel manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah : 1) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh insentif dan kepemimpinan transformasional secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih. 2) Untuk mengetahui variabel manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih.

## KAJIAN TEORITIS

### Teori Insentif

Sarwoto (1996:155), insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Pada dasarnya ada dua jenis insentif yang umum diberikan, seperti yang diuraikan oleh Sarwoto (1996:155), yaitu:

#### Jenis Insentif

##### 1. Insentif Finansial

Insentif finansial merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, dan kompensasi yang ditanggungkan, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemberian rumah dinas, tunjangan lembur, tunjangan kesehatan dan tunjangan-tunjangan lainnya.

##### 2. Insentif Non Finansial

Insentif non finansial dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- a. Pemberian piagam penghargaan.
- b. Pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi ataupun pribadi.
- c. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.
- d. Promosi jabatan kepada karyawan yang baik selama masa tertentu serta dianggap mampu.
- e. Pemberian tanda jasa/medali kepada karyawan yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama dan mempunyai loyalitas yang tinggi.

- f. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya pada mobil atau lainnya).
- g. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.

### **Teori Kepemimpinan**

Menurut Dubrin (2002:4) kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Menurut Winardi (2000:47) kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor intern maupun faktor ekstern.

### **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional menginspirasi para pengikutnya mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya, Robbins (2008 : 90).

Terdapat empat karakteristik pemimpin *transformasional*:

1. Pengaruh yang *ideal*: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
2. Motivasi yang *inspirasional*: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.

3. *Stimulasi intelektual*: mendorong *intelegensia*, *rasionalitas*, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
4. Pertimbangan yang bersifat individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

### **Teori Kinerja**

Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh Organisasi. Mathis (2002:78)

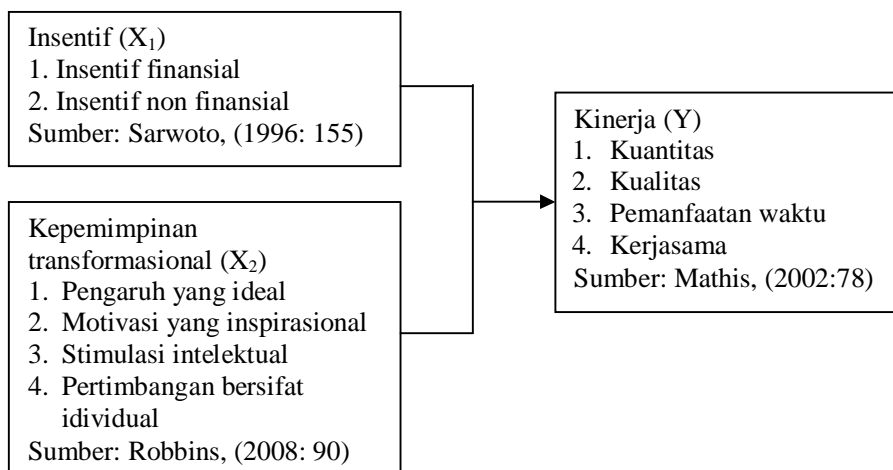
Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut Mathis (2002:78) adalah sebagai berikut:

1. *Kuantitas*: volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal.
2. *Kualitas* kerja: kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
3. Pemanfaatan waktu: penggunaan masa kerja yang sesuaikan dengan kebijaksanaan organisasi.
4. Kerjasama: kemampuan mengenai hubungan dalam pekerjaan.

### **Kerangka Pikir**

Berbagai penelitian tentang kinerja yang pernah dilakukan menghasilkan temuan yang berbeda. Namun secara umum dapat disimpulkan bahwa untuk menciptakan kinerja yang baik, perlu dituntut faktor insentif dan kepemimpinan transformasional yang baik. Sehingga berdasarkan logika di atas maka insentif dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut.

## Kerangka Pemikiran



Sumber : Data yang dikembangkan oleh peneliti untuk penelitian ini, 2012

### Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka pikir di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut

1. Insentif dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih.
2. Variabel insentif mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih.

### METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Prabumulih. Di sini penulis membatasi masalahnya dan menitikberatkan pada variabel insentif dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Prabumulih.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, populasi juga merupakan kumpulan semua elemen yang memiliki satu atau lebih atribut yang menjadi tujuan (Arikunto, 1996) dalam (Friday 2005: 57).

Dalam penelitian ini digunakan keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan *metode sensus*. Populasi dalam penelitian adalah pegawai negeri sipil pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih. Jumlah populasi pada penelitian berjumlah 65 orang.

Menurut (Singarimbun 1996:23), mengatakan bahwa “dengan membaca definisi operasional dalam suatu penelitian, seorang peneliti akan mengetahui pengukuran suatu variabel, sehingga ia dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut”.

### Metode Analisis Data

#### Uji Validitas

Dari uji validitas yang telah dilakukan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel,  $r$  hitung  $>$  0.244. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,423 sehingga dapat dikatakan 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

### Metode Analisis Deskriptif

Metode ini digunakan untuk mengetahui dan mengkaji variabel-variabel penelitian yang terdiri *insentif*, kepemimpinan *transformasional* dan kinerja. Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut :

#### 1. Editing

*Editing* merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

#### 2. Coding

*Coding* merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.

#### 3. Scoring

*Scoring* yaitu mengubah data yang bersifat *kualitatif* kedalam bentuk *kuantitatif*. Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian, yaitu:

- a. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju
- b. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju
- c. Skor 3 diberikan untuk jawaban *netral*
- d. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju
- e. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

#### 4. Tabulating

*Tabulating* yaitu menyajikan data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses *tabulating* selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS 17. Adapun tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut.

### Uji Asumsi Klasik

Untuk menyakinkan bahwa persamaan garis *regresi* yang diperoleh adalah *linier* dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi *multikolinearitas*, *heteroskedastisitas*, dan *normalitas*.

#### a. Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinearitas* adalah untuk menguji apakah pada *model regresi* ditemukan adanya *korelasi* antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi *korelasi*, maka dinamakan terdapat *problem multikolinearitas* (Ghozali, 2005) dalam Syahputra (2009 : 47). *Model regresi* yang baik seharusnya tidak terjadi *korelasi* diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya *multikolinearitas* di dalam *model regresi* adalah sebagai berikut :

- Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu *estimasi model regresi empiris* sangat tinggi, tetapi secara *individual* variabel-variabel bebas banyak yang tidak *signifikan* mempengaruhi variabel terikat.
- Menganalisis *matrik korelasi* variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada *korelasi* yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya *multikolinearitas*.
- *Multikolinearitas* dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

*Tolerance* mengukur *variabilitas* variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya *multikolinearitas* adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > . Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model *regresi* yang digunakan dalam penelitian ini



bebas dari *multikolinearitas*, dan demikian pula sebaliknya.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* adalah untuk menguji apakah dalam model *regresi* terjadi ketidaksamaan varians dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika varians berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model *regresi* yang baik adalah yang *homokedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas* (Ghozali 2005) dalam (Syahputra 2009: 48).

Cara untuk mengetahui ada tidaknya *heteroskedastisitas* adalah dengan melihat *grafik plot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan *residualnya* SRESID. Deteksi ada tidaknya *heteroskedastisitas* dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *grafik scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah *residual* (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

Dasar analisisnya adalah:

- Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*.
- Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

#### Uji Normalitas

Uji *normalitas* digunakan untuk menguji apakah dalam *model regresi*, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005) dalam (Syahputra 2009 : 47). Pada prinsipnya *normalitas* dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari *grafik* atau dengan melihat *histogram* dari *residualnya*. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau *grafik histogramnya* menunjukkan pola *distribusi normal*, maka *model regresi* memenuhi *asumsi normalitas*.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau *garfik histogram* tidak menunjukkan pola *distribusi normal*, maka *model regrsi* tidak memenuhi *asumsi normalitas*.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian terhadap *hipotesis* dalam penelitian ini menggunakan analisis *regresi ganda*. *Analisis regresi ganda* ini digunakan untuk mengetahui pengaruh insentif ( $X_1$ ) dan kepemimpinan transformasional ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y).

Untuk mencari digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja

$b_1$  : *Koefisien* variabel insentif

$b_2$  : *Koefisien* variabel kepemimpinan transformasional

$X_1$  : Variabel insentif

$X_2$  : Variabel kepemimpinan transformasional

a : *Konstanta* (Sugiyono, 2003:243)

#### Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial

Uji *parsial* atau *koefisien regresi* dimaksudkan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan tersebut secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel yang bebas. Caranya dengan melakukan pengujian terhadap *koefisien regresi* setiap variabel bebas dengan menggunakan uji t. Kriteria pengambilan keputusan: t hitung dibandingkan dengan t tabel (uji dua sisi), jika t hitung < t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sedangkan jika t hitung > t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**b. Uji Simultan**

Uji *simultan* dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Pengujian yang dilakukan menggunakan uji F. Jika F hitung > F tabel maka menolak *hipotesis nol* (Ho), dan menerima *hipotesis alternatif* (Ha), artinya secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Algifari 2000:71).

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas yaitu insentif (X<sub>1</sub>), dan kepemimpinan transformasional (X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih.

Uji koefisien determinasi adalah dengan persentase pengkuadratan nilai koefisien yang ditemukan (Sugiono

2005:185). Jika (R<sup>2</sup>) yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Multikolinieritas**

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005) dalam (Syahputra 2009 : 47).

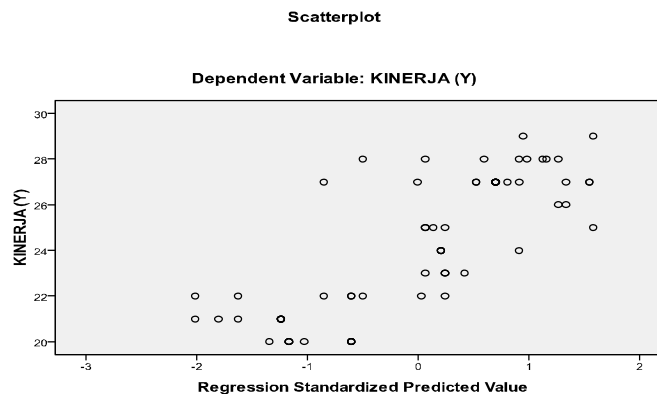
**Tabel 5. Hasil uji multikolinieritas**

No.	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
1.	Insentif (X <sub>1</sub> )	0.440	2.275
2.	Kepemimpinan Transformasional (X <sub>2</sub> )	0.440	2.275

Sumber: Data hasil output SPSS, 2012

Dari tabel 5. tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi di korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

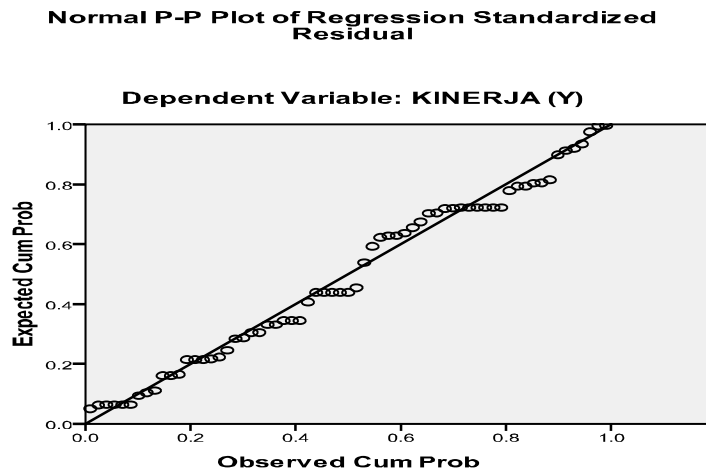
**Hasil Pengujian Heterokedastisitas**



Sumber: Data hasil output SPSS, 2012

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat.

### Hasil Pengujian Normalitas



Sumber: Data hasil output SPSS, 2012

Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

### Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 17 diperoleh hasil seperti tabel 6.

**Tabel 6. Hasil Estimasi Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	3.519	2.515		1.399	.167		
Insentif (X1)	.422	.086	.569	4.926	.000	.440	2.275
Kepemimpinan Transformasional	.252	.105	.277	2.401	.019	.440	2.275

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data hasil output SPSS, 2012

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program komputer, hasil output sebagai berikut: pada tabel 6. dapat diketahui bahwa angka yang signifikan ditunjukkan oleh variabel insentif yang mendekati 0.

Berdasarkan tabel 6. dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :  

$$Y = 3.519 + 0,422X_1 + 0,252 X_2$$

**Pengujian Hipotesis**

**Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)**

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama di uji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 7. Hasil uji F Secara Simultan ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365.439	2	182.720	54.302	.000 <sup>a</sup>
	Residual	208.622	62	3.365		
	Total	574.062	64			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Insentif (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data hasil output SPSS, 2012

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 54.302. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh signifikansi F lebih kecil < dari 5% (0.000 < 0,05). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan variabel insentif dan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, diterima.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variable independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 8 :

**Tabel 8. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson	
					Change	F Change	df1			
1	.798 <sup>a</sup>	.637	.625	1.834	.637	54.302	2	62	.000	2.219

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Insentif (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data hasil output SPSS, 2012

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R2*) yang diperoleh sebesar 0.625. Hal ini berarti 62.5% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel insentif dan kepemimpinan transformasional, sedangkan sisanya sebesar 37,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini, seperti variabel motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja, kemampuan kerja, iklim organisasi.

**Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)**

Hipotesis dalam penelitian ini di uji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

**Tabel 9. Hasil uji t secara Parsial**

No.	Variabel Bebas	t hitung	Sig.t
1.	Insentif (X <sub>1</sub> )	4.926	0.000
2.	Kepemimpinan Transformasional (X <sub>2</sub> )	2.401	0.019

Sumber: Data hasil output SPSS, 2012

**Uji Hipotesis 1.1 (H1)**

Perumusan hipotesis:

Ho :  $\beta_i = 0$  tidak ada pengaruh signifikan antara insentif terhadap kinerja pegawai.

Ha :  $\beta_i > 0$  terdapat pengaruh signifikan antara insentif terhadap kinerja pegawai.

Dari tabel 9. terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis insentif menunjukkan nilai t hitung sebesar 4.926 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi t lebih kecil < dari 5% ( $0.000 < 0,05$ ). Hal ini berarti, bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis 1.1. H1 “insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai” diterima.

**Uji Hipotesis 1.2 (H1)**

Perumusan hipotesis:

Ho :  $\beta_i = 0$  tidak ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Ha :  $\beta_i > 0$  terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Dari tabel 9. terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi 0.019. Taraf signifikansi t lebih kecil < dari 5% ( $0.019 < 0,05$ ). Hal ini berarti, bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis 1.2 H1 “kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai” diterima.

**Uji Hipotesis (H2)**

Hipotesis H2 : variabel insentif mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, diketahui

bahwa variabel yang dominan adalah variabel insentif hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien beta 0.569. Hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif memberikan kontribusi yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih. Hal ini berarti hipotesis (H2) dalam penelitian ini diterima.

**Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan Transformasional Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai**

Sebelumnya telah dijelaskan melalui metode kuantitatif linier berganda telah terbukti bahwa pemberian insentif dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis regresi signifikan dengan nilai F hitung sebesar 54.302 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut masih berada dibawah nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 dan positif sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih. Apabila pemberian insentif semakin besar dan baik pada pegawai yang ada di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih dan kepemimpinan transformasional yang diterapkan sudah sangat baik, maka semakin tinggi kinerja pegawai yang ada di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih. Demikian pula sebaliknya, apabila pemberian insentif oleh pegawai yang ada di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota

Prabumulih kurang baik dan kepemimpinan transformasional yang diterapkan kurang baik, maka kinerja pegawai yang ada di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih akan menurun. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan (Rivai 2004:384) bahwa: "Insentif sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja".

Insentif dan kepemimpinan transformasional juga memiliki sumbangan terhadap naik turunnya kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Prabumulih sebesar 62.5 %, sedangkan sisanya 37,5 % dipengaruhi variabel lain seperti gaji, fasilitas kerja, pengembangan karir (promosi jabatan), pendidikan dan latihan dan sebagainya. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien determinasinya yang menunjukkan nilai sebesar 0.625. Oleh karena itu berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian maka hipotesis yang menyatakan insentif dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih dapat diterima kebenarannya.

#### **Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis ( $H_1$ ) telah membuktikan terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 4.926 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel insentif terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih dapat diterima kebenarannya. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan 2009:85),

pemberian insentif berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis ( $H_1$ ) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.019 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih dapat diterima kebenarannya. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian menurut (Handajani 2007) bahwa kepemimpinan jika kepemimpinan ditingkatkan keberadaannya, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan.

#### **Variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel yang dominan adalah variabel insentif hal tersebut dilihat dari nilai koefisien beta 0.569. Hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif memberikan kontribusi yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih. Hal ini berarti, pimpinan Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih harus mempertahankan hasil kinerja yang telah dicapai dan lebih memperhatikan variabel kepemimpinan transformasional karena pengaruhnya terhadap kinerja pegawai lebih kecil dari pada variabel insentif, oleh karena itu pimpinan Kantor Sekretariat Dewan

Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih harus lebih giat lagi mengawasi dan memperhatikan pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini juga didukung oleh pendapat (Sarwoto, 1996: 144), insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini secara khusus perlu diperhatikan oleh peneliti berikutnya sebagai berikut ini :

1. Instrumen penelitian yang digunakan lebih banyak menggunakan pernyataan bersifat tertutup, sehingga dalam proses mendapatkan data maupun informasi tidak begitu menggambarkan fenomena yang terjadi di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih.
2. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas saja dalam meneliti kinerja pegawai, sehingga hanya mampu menjelaskan 62.5%, variasi kinerja pegawai dan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain.
3. Pengukuran kinerja dalam penelitian ini hanya berdasarkan pendapat para pimpinan yang masih bekerja di Kantor sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah Kota Prabumulih, sehingga memungkinkan subjektivitas jawaban.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai yaitu : sesuai dengan rumusan masalah penelitian dapat disimpulkan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel insentif dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa “secara simultan variabel insentif dan kepemimpinan transformasional mempunyai

pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai” dapat diterima. Hasil pengujian hipotesis secara parsial telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara insentif dengan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_1$  “insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai” dapat diterima. Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai. Hal ini berarti, bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_1$  “kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai” dapat diterima. Variabel insentif memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih.

Dilihat dari analisis diskripsi variabel insentif paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, hasil yang telah dicapai hendaknya dapat dipertahankan dan dapat di tingkatkan lagi. Dilihat dari variabel kepemimpinan transformasional sebaiknya, pimpinan Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam penguasaan bidang pekerjaan, misalnya dengan memberikan pelatihan, pengembangan, serta penghargaan yang baik terhadap kinerja pegawai agar kinerja pegawai dapat lebih meningkat. Selanjutnya, hasil kinerja yang telah dicapai oleh pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih hendaknya dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan agar hasil kinerja pegawai yang akan datang dapat lebih baik. Penelitian yang sejenis dapat dikembangkan dari hasil penelitian ini, seperti dilakukan pada objek lain yang berhubungan dengan insentif dan kepemimpinan transformasional dan kinerja dalam organisasi yang berbeda. Diharapkan

dapat memberikan perhatian kepada pegawai dalam bentuk pemberian insentif finansial yang sesuai, agar kinerja pegawai dapat meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. BPFE. Yogyakarta.
- Dubrin, Gary. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Prehallindo, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gie, The Liang, 1995, *Efisiensi Kerja bagi Pembangunan Negara : Suatu Bunga Rampai Bacaan*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Glorianto, SH, Friday. 2005. Analisis Pengaruh Motivasi Mengikuti Pelatihan dan Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Orientasi Pembelajaran (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan Pajak Pekalongan). *Tesis* Universitas Diponegoro Semarang. (Tidak dipublikasi)
- Handoko, T.Hani 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Irawan, Prasetya. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIA-LAN Press, Jakarta.
- Malthis, Robert L. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mariam, Rani. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero). *Tesis* Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang. (Tidak dipublikasi)
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Perilaku Kepemimpinan, *Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Timothy A. 2008. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.



- Rue, LW, LL Byars, 1980. *Management: Theory and Application*, Ricard D. Irwin Inc, Homewoodil.
- Sarwoto, 1996. *Efektivitas Organisasi*, Jakarta Erlangga.
- Setiawan Ap, Mitra. 2009. Analisis Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Negara Indonesia (persero). Tbk *Tesis* di Medan Universitas Sumatera Utara Medan. (Tidak dipublikasi).
- Simamora, Henry,1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN,Jakarta.
- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Bagian Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri, dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sudjana. 1996. *Metode Statistika* Edisi ke 6. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*.Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Syahputra. 2009. Analisis Pengaruh Pemberian Insentif dan Tunjangan Risiko terhadap Kinerja Petugas Pemasarakatan bagian Pengamanan di Lembaga Pemasarakatan Klas II A Anak Medan. *Tesis* Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan (Tidak dipublikasi).
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115 (Dipublikasi).
- Terry, George R. dan Rue, Leslie W, 2003. *Dasar-dasar Manajemen*, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Winardi, DR, SE. 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Zebua, 2008. Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Staf Rekam Medik Rumah sakit umum pusat H. Adam Malik Medan. *Tesis* Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan (tidak dipublikasi).