

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA PEKANBARU

Abdul Rahman<sup>1</sup>; Jumiati Sasmita<sup>2</sup>; Syapsan<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Mahasiswa Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

<sup>2,3</sup> Dosen Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

Email : abdul.rahman@student.unri.ac.id

***Abstract:** Every agency is often faced with problems regarding the performance of its employees. Every leader in the agency will always strive so that every activity carried out achieves maximum results and is carried out effectively and efficiently. In order to achieve the desired level of effectiveness and efficiency, the agency must have a good work system or have good performance. Therefore, the success of an organization depends on the good or bad performance of the organization. Where the performance of an organization depends on the performance of its employees who are the motor for the running of an organization. This study aims to analyze the influence of leadership, motivation and incentives on employee performance. In this study, the sample used was 62 people. The data used in this study were primary data and secondary data, while the data collection technique used questionnaires. The data analysis technique used in this study is data analysis used in this study is multiple linear regression. The findings of this study show that leadership has a significant effect on employee performance. Leadership can determine the level of employee performance, the better the leadership, the performance will increase. Motivation has a significant effect on employee performance, meaning that employee motivation can determine performance, so the better the motivation, the higher the performance. Incentives have a significant effect on employee performance, meaning that employee incentives can determine performance, so that the higher the incentive, the performance will decrease, on the contrary, the lower the incentives, the performance will increase. Together, leadership, motivation and incentives have a significant effect on employee performance. This suggests that leadership, motivation and incentives can determine employee performance levels. The better the leadership, motivation and incentives, the performance will increase.*

**Keywords:** Leadership, Motivation, Incentives and Employee Performance

### I. PENDAHULUAN

Setiap instansi seringkali dihadapkan dengan masalah mengenai kinerja pegawainya. Setiap pimpinan didalam instansi selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Agar tercapai tingkat efektivitas dan efisiensi yang diinginkan, maka didalam instansi tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung kepada baik atau buruknya kinerja dari organisasi tersebut. Dimana kinerja dari suatu organisasi tergantung dari kinerja para pegawainya yang merupakan motor bagi berjalannya sebuah organisasi.

Kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru, masih kurang maksimal. Terdapat beberapa pegawai yang kurang profesional dan disiplin misalnya saat jam istirahat banyak pegawai yang lebih awal keluar kantor untuk istirahat atau telat masuk kantor saat jam istirahat telah selesai. Kekurangan kemampuan dalam menggali sumber-sumber pendapatan daerah akan berdampak pada pembiayaan pembangunan daerah. Pendapatan Asli Daerah sebagai tulang punggung pembiayaan pembangunan daerah tidak beranjak naik, dan dikhawatirkan akan mengganggu jalannya roda pemerintahan ditingkat Pemerintah Kota /Kabupaten. Mengantisipasi pelaksanaan baik proses perencanaan dan penganggaran penatausahaan serta

pertanggung jawaban APBD di Badan Pendapatan Kota Pekanbaru (BAPENDA) khususnya, perlu adanya evaluasi berbagai aktivitas maupun sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, baik pimpinan organisasi maupun staf didalam organisasi tersebut kurang efektifnya kinerja Pimpinan dan pegawai juga berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi yang perlu dibenahi, insentif yang lebih proporsional.

Untuk melihat Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2019-2021 yang dinilai berdasarkan perilaku pegawai mengutamakan kepentingan atau tujuan dari organisasi dapat dilihat dalam tiga tahun terakhir laporan data kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Kota Pekanbaru menunjukkan penurunan yang sangat signifikan, Penilaian kinerja pegawai rata – rata masuk kedalam kriteria baik tetapi kinerja pegawai mengalami penurunan setaip indikator, seharusnya kinerja pegawai yang diharapkan setiap indikator mengalami peningkatan. Penilaian kinerja pegawai Badan Pendapatan Kota Pekanbaru mengalami penurunan diakibatkan kurang efektifnya kinerja pemimpin, motivasi pegawai yang kurang serta insentif tidak berjalan dengan baik. Berdasarkan teori Herzberg dan teori Keadilan (*Equity Theory*) yang sekaligus merupakan teori utama (*grand theory*) dalam penelitian ini terdapat faktor motivasional yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang, keberhasilan yang di raih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.

Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahannya adalah faktor penting efektifitas manajer. Supaya organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin- pemimpin efektif akan meningkat. Apabila perilaku dapat mengidentifikasi perilaku teknik-teknik kepemimpinan efektif, pengembangan efektifitas personalis dalam organisasi dapat dicapai. Sunyoto (2012:34) menyatakan kepemimpinan adalah setiap upaya

seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan untuk perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Berdasarkan fenomena yang terjadi terkait masalah kepemimpinan adalah kurangnya kemampuan pimpinan dalam menyampaikan instruksi atau menjelaskan tugas dari pegawai secara tegas, sehingga mengakibatkan kesalahan pemahaman dalam proses pengerjaan di lapangan kemudian kebijakan-kebijakan yang diputuskan menyangkut kepentingan pegawai belum mempertimbangkan aspirasi pegawai dan tidak adanya koordinasi yang memadai terhadap sasaran/target dan rencana aksi pada tiap jenjang organisasi menunjukkan hubungan komunikasi yang kurang baik antara pimpinan atau manajemen dengan pegawai pada Badan Pendapatan Kota Pekanbaru. Selain itu, kurangnya penghargaan yang di dapat dari pimpinan yang membuat pegawai menjadi tidak semangat untuk berprestasi. Penelitian yang dilakukan Setiawan (2018) menemukan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Mathis dan Jackson, 2009). Kedisiplinan kerja memerlukan perhatian pimpinan perusahaan, ia harus mengetahui pendidikan, watak, tingkah laku, penampilan, kebutuhan, cita-cita atau kepentingan, kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk oleh keadaan aslinya, kebosanaan, kelelahan kerja, keadaan lingkungan dan pengalaman kerja pegawai. Dari pantauan penulis, fenomena motivasi yang ada di Badan Pendapatan Kota Pekanbaru yaitu adanya pegawai yang kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya, merasa jenuh

dengan pekerjaan dan menunda-nunda untuk menyelesaikan pekerjaannya, hal ini disebabkan oleh pegawai kurang mendapat penghargaan dari pimpinan ketika pegawai tersebut memiliki semangat yang lebih dari pegawai yang lainnya, hal ini menimbulkan kurang semangat dalam bekerja dan terjadi penurunan persentase dalam hal kehadiran.

Berikut merupakan data rekapitulasi kehadiran pegawai Badan Pendapatan dapat dilihat bahwa banyak terjadi penurunan absensi fenomena yang terjadi pada Badan Pendapatan Kota Pekanbaru melihat absensi pegawai yang selalu meningkat tiap tahun atau tidak stabil. Pada tahun 2019 alfa pegawai mengalami peningkatan sebanyak 38 orang, tahun 2020 alfa pegawai sebanyak 46 orang dan tahun 2021 alfa pegawai sebanyak 62 orang, ini menunjukkan bahwa dengan terjadinya banyak pelanggaran absensi tersebut, maka kondisi dari pelaksanaan tugas pegawai tentunya sudah tidak baik lagi karena pegawai yang absen pada hari kerja dan meninggalkan kerjanya akan menghambat penyelesaian pekerjaan pegawai dan juga pencapaian produktivitas. Penelitian yang dilakukan Oposma dkk (2013) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Hamali (2016:133), motivasi dapat dikatakan sebagai suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi insentif yang diberikan Badan Pendapatan Kota Pekanbaru masih belum sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu juga, insentif yang diberikan kurang besar sehingga belum dapat menjadi dorongan yang baik kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. kurangnya dukungan dari atasan perihal insentif yang diberikan menjadikan pegawai kurang termotivasi dalam menjalankan suatu pekerjaan yang berdampak pada kinerja

pegawai di kantor tersebut yang masih rendah. Menurut Priansa (2016: 336), insentif material yang diberikan oleh organisasi perlu mempertimbangkan kinerja. Diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang didasarkan atas kinerja yang dihasilkan ketika bekerja di dalam organisasi.

## **II. KERANGKA TEORI**

### **Kinerja**

Menurut Edison, Emron, Anwar Yohny (2017:190) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja pegawai adalah sebagai hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya hal ini menurut Mangkunegara (2014:9). Sementara itu pendapat ahli lainnya menyampaikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. (Sutrisno, 2014:172).

Berdasarkan pengertian kinerja yang di kemukakan para ahli manajemen sumberdaya manusia, kinerja dapat di didefinisikan, kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja dari pelaksanaan tugas yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang mengacu dan di ukur selama priode tertentu.

### **Kepemimpinan**

Menurut Moetherino (2012: 382), berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses seseorang atau sekelompok mencoba untuk mempengaruhi tugas – tugasnya dari sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki untuk mecapai visi misis organisasi. Menurut Afandi (2018: 104) kepemimpinan adalah merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai maksud tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwasannya kepemimpinan merupakan proses seorang untuk mengarahkan sekelompok orang dan mempengaruhi aktivitas dari anggota kelompok dalam menyelesaikan tugas dari para kelompok tersebut.

### Motivasi Kerja

Siagian (2009:102), motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi.

### Insentif

Menurut Hasibuan (2017:117) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Menurut Mangkunegara (2016:89) mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja pegawai dan kontribusi terhadap organisasi.

### III. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan pada di Kantor Badan Pendapatan Kota Pekanbaru, Riau. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pendapatan Kota Pekanbaru yaitu 164 pegawai. Sampel pada penelitian ini menggunakan 62 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini

adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

### IV. ANALISA DATA

#### Analisis Uji Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk menilai variabilitas luas pengungkapan risiko dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru. Setelah dilakukan tabulasi terhadap hasil penghitungan masing-masing variabel maka data-data tersebut dimasukkan/diproses ke dalam Program SPSS For Windows versi 25.00 untuk pengaruh masing-masing variabel.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program SPSS for Windows versi 25.0 diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan Regresi Linear Berganda sebagaimana Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.804	0.339		5.323	0.000
Kepemimpinan	0.397	0.073	0.541	5.428	0.000
Motivasi	0.272	0.085	0.314	3.183	0.002
Insentif	0.214	0.059	0.355	3.635	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Perhitungan dengan SPSS For Windows versi 25.0

Berdasarkan tabel 1. regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = 1,804 + 0,397X_1 + 0,272 X_2 + 0,214 X_2$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah:

- Nilai a = 1,804 menunjukkan bahwa apabila Disiplin dan (X1), motivasi (X2) dan insentif (X3) konstan atau tetap maka kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru akan mengalami peningkatan sebesar 1,804.

- b. Nilai  $b_1 = 0,397$  menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Disiplin (X1) naik 1 satuan maka kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru akan mengalami peningkatan sebesar 0,397 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- c. Nilai  $b_2 = 0,272$  menunjukkan bahwa apabila nilai Motivasi (X2) naik 1 satuan maka kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru akan mengalami peningkatan sebesar 0,272 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- d. Nilai  $b_3 = 0,214$  menunjukkan bahwa apabila nilai insentif (X3) naik 1 satuan maka kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru akan mengalami penurunan sebesar 0,214 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam pengujian ini menggunakan uji-t dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Ketentuan uji t adalah  $H_0$  dapat diterima jika t-hitung lebih kecil atau sama dengan t-tabel dan  $H_1$  diterima apabila t-hitung lebih besar daripada t-tabel. Berdasarkan tabel distribusi t-tabel dapat dilihat rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} &= \alpha/2 && : n-2 \\ &= 0,05/2 && : 62-2 \\ &= 0,025 && : 60 \\ &&& : 2.000 \end{aligned}$$

### Uji Simultan (Uji F)

Uji secara bersama-sama (simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin (X1), Motivasi (X2) dan Insentif (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y). Hasil analisa statistik uji F dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.492	3	1.497	17.931	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4.843	58	.084		
Total		9.335	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi, Kepemimpinan

Sumber: Data Olahan, 2023

Sebelum dilakukan penelitian, maka untuk membandingkan nilai F hitung dengan F table, maka nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% diperoleh dengan persamaan  $F_{tabel} = n - k - 1$ ; k, yang mana didapat angka sebesar 2.76. Hasil uji signifikansi secara bersama-sama pada Tabel 4.16 menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 17,931 > F_{tabel} = 3,15$  dan nilai  $sig = 0,000 < 0,05$ , artinya variabel Disiplin (X1) Motivasi (X2) dan Insentif (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Diagram yang menunjukkan model struktural yang dieksekusi dengan menggunakan SmartPLS diperlihatkan pada Gambar 2 berikut

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien korelasi berganda disimbolkan dengan R yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terikat dengan semua variabel bebas secara bersama-sama. Sedangkan koefisien determinasi berganda, disimbolkan  $R^2$  merupakan ukuran kesesuaian garis linear berganda terhadap suatu data. Nilai R atau  $R^2$  dapat dilihat bahwa semua variabel bebas yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan insentif ( $X_3$ ) mempunyai hubungan dengan variabel terikat, yaitu kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru (Y) hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,744 dan hubungannya kuat. Pada tabel tersebut juga dapat diketahui bahwa besarnya  $R^2$  adalah 0,554 yang artinya 55,40 % variabel bebas tersebut (kepemimpinan, motivasi dan insentif dapat menjelaskan variabel independen yakni kinerja pegawai Pada

Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru, sedangkan sisanya 44,60% dipengaruhi oleh faktor-faktor kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru lainnya yang tidak diteliti.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin dapat menentukan tingkat kinerja pegawai. Semakin baik Disiplin maka kinerja akan meningkat.

Faktor kepemimpinan dalam suatu Institusi memegang peranan penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan Institusi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami setiap pribadi bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bias memberikan pengabdian dan partisipasi kepada Institusi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bawahan sukses tidaknya usahapencapaian tujuan Institusi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Mengingat bahwa apa yang digerakan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi sangat penting dalam menentukan kinerja. Semakin baik Motivasi maka kinerja akan semakin tinggi.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh Motivasi terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Motivasi organisasi sangat

penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena Motivasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk Motivasi sangat berbeda. Setiap instansi atau organisasi menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, terdiri dari elemen para pelaku/pegawai yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sendiri-sendiri maupun berkelompok dengan tujuan untuk efisiensi dan optimalisasi pencapaian tujuan yang akan dicapai. Para pegawai yang bekerja sangat mempengaruhi kinerja suatu instansi, hal ini karena pegawai merupakan penggerak utama bagi setiap kegiatan operasional dan sangat berperan aktif untuk tercapai atau tidaknya suatu tujuan instansi

### **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara insentif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa insentif sangat penting dalam menentukan kinerja. Semakin tinggi insentif maka kinerja akan semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah insentif maka kinerja akan menurun.

Insentif merupakan balas jasa di luar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, jadi seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh jika didalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi.

### **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara

kepemimpinan, motivasi dan insentif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin, motivasi dan insentif sangat penting dalam menentukan kinerja. Semakin baik kepemimpinan, motivasi dan insentif maka kinerja akan semakin tinggi.

Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi dibutuhkan untuk memajukan organisasi. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan Institusi maupun berkelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam Institusi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan kearah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap Institusi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan dapat menentukan tingkat kinerja pegawai, semakin baik kepemimpinan maka kinerja akan meningkat.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya Motivasi pegawai dapat menentukan kinerja, sehingga semakin baik Motivasi, maka kinerja akan semakin tinggi.
3. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya insentif pegawai dapat menentukan kinerja, sehingga semakin tinggi insentif, maka kinerja akan semakin menurun, sebaliknya semakin rendah insentif maka kinerja akan meningkat.

Secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini

menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan insentif dapat menentukan tingkat kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan, motivasi dan insentif maka kinerja akan semakin meningkat.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan kinerja, instansi perlu mengingatkan pegawai untuk selalu mengutamakan hasil pekerjaan yang berkualitas, ini dilakukan dengan cara menempatkan pegawai di suatu bidang harus memiliki sertifikat pelatihan dasar dan standar pengetahuan sesuai bidang kerjanya, agar mereka bisa bekerja sesuai dengan prinsip yang telah ditetapkan organisasi.
2. Berkaitan dengan kepemimpinan, diperlukan dukungan pimpinan terhadap bawahannya, ini dapat dilakukan dengan cara pembinaan dan pengarahan secara terus menerus terhadap bawahannya mengenai tupoksi kerja masing-masing pegawai sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri
3. Berkaitan dengan Motivasi, agar selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik ditempat bekerja, organisasi perlu memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk membuktikan dirinya mampu melaksanakan tugasnya dengan baik serta kesempatan atau jenjang yang lebih tinggi. Selain itu, motivasi dapat ditingkatkan dengan melakukan monitoring yang lebih ketat terhadap waktu kehadiran dan pulang pegawai.
4. Berkaitan dengan insentif, hendaknya instansi dalam memberikan insentif tidak hanya berfokus pada pegawai yang sudah senior saja akan tetapi lebih berfokus ke pegawai yang berprestasi juga diutamakan.
5. Untuk penelitian selanjutnya, agar memperluas cakupan penelitian serta

menambahkan variabel yang mampu mempengaruhi kinerja.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Edi Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Faustino Cardoso Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hartono. (2004). *Statistik Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Lembaga Studi Filsafat, Kemasyarakatan, Kependidikan dan Perempuan (LSFK2P).
- Ida Ayu Brahmasari, Agus Suprayetno, 2015, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan*, Thesis, Universitas 17 Agustus Surabaya. Jakarta: Salemba Empat.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- M.Harlie. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol.11 No.2: Hal.118.
- M.Iqbal Hasan .(2005). *Statistik 1*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BUMIA KSARA.
- Parwanto, Wahyudin 2003, *Pengaruh Faktor – Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta*, Thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Pujiyanti.(2012). Pengaruh Motivasi Kerjadan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri1 Ciamis Kabupaten Ciamis tahun Ajaran 2012/2013. *Skripsi*: FE UNY.
- Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson, 2006, *Human Resource Management*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.
- Robert LMathis, John H.Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- S. Pantja Djati, M. Khusaini, 2003, *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja*, Universitas Kristen Petra.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, 2015, *Perilaku Organisasi*, Buku 2, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono.(2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- SuharsimiArikunto. (2010).*Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT RinekaCipta.
- Sutrisno Hadi. (1995).*Analisis Regresi*. Yogyakarta: ANDIOFFSET.
- Suyadi Prawirosentono. (2015). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- WahyuNur Rohmah.(2013).PengaruhMotivasi Kerja danPelatihanKerja TerhadapKinerja Karyawan PadaKantor Pelayanan PajakPratama Bantul.*Skripsi*: FE UNY.
- WilsonBinangun.(2012). *Manajemen Sumber DayaManusia*. Jakarta: ERLANGGA. Yogyakarta:ANDI.