

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
KANTOR PADA PT PLN (PERSERO) UPDK PEKANBARU**

Oleh : Ika Putri Edlin & Suryalena

Email: edlinikaputri@gmail.com

Business Administration student, Faculty of Social and Political Sciences, Riau
University

Lecturer in Business Administration, Faculty of Social and Political Sciences,
Riau University

Kampu Bina Widya Km. 12.5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

ABSTRACT

The problem in this study is the problem of employee discipline in work. Employee insciplined caused delays in a number of jobs and impacted the resulting performance was less than optimal. In this case the leadership has an important role to influence employees in working to achieve the company's goals.

The purpose of this study was to find out the influence of transformational leadership and incentives on the performance of office employees at PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. This research uses a type of explonatory research with quantitative approach. Data collection techniques carried out by using coesioner. The analytical techniques used are simple linear regeresi, multiple linear regression, determination coefficient test, t test and f test. Data analysis using linear regression analysis with the help of SPSS 20 software. The population used is the census method, namely all employees of the office section at PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru as many as 52 people. The results of this study show that transformational leadership affects employee performance. Providing incentives affects employee performance. And transfoermasional leadership and incentives affect the performance of office employees at PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.

Keywords: transformational leadership influence and employee incentives and performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Dalam pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada sarana dan prasarana maupun peralatan modern, akan tetapi lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Seperti yang dikatakan oleh Suharno (2006), karyawan adalah aset, dimana aset terpenting dalam perusahaan ada tiga, yaitu; sumber daya manusia, sumber daya manusia dan sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia atau karyawan bagi perusahaan.

Demi mencapai tujuan perusahaan maka manajemen sangat dibutuhkan karena manajemen merupakan proses pemberdayaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses yang dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut (Simamora dalam Sinambela:2016).

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi yang dimiliki, sarana dan prasarana yang lengkap tapi bergantung pada kinerja karyawan sebagai penggerak di dalam perusahaan.

Menurut Rivai dan Basri (2005) Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan

tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada setiap karyawannya, seperti memperhatikan terpenuhinya kebutuhan karyawan.

Pemberian insentif merupakan salah satu cara organisasi untuk meningkatkan kualitas pegawainya. Karyawan organisasi akan bekerja dengan lebih semangat sesuai dengan harapan organisasi, jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan materil ataupun non materil pegawainya (Sinambela:2016).

Faktor insentif tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Insentif atau tambahan penghasilan merupakan hal yang dapat memacu kinerja maupun semangat kerja karyawan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Handoko (2001), menyatakan bahwa pengertian insentif adalah: “Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”. Pemberian insentif terhadap karyawan merupakan upaya untuk memelihara karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Insentif juga dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi karyawan maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan lebih kepada pegawainya.

Dalam penelitian ini peneliti memilih PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan Pekanbaru, sebagai objek penelitian karena merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melayani kebutuhan masyarakat Indonesia akan energi listrik, berada dibawah sayap pemerintah dan dipantau langsung oleh pemerintah, baik karyawan yang bekerja. Oleh karenanya apabila kinerja karyawan mengalami penurunan maka akan berdampak terhadap layanan jasa yang dihasilkan.

Dengan mottonya “ Listrik Untuk Kehidupan Yang Lebih Baik” menuntut PT PLN (Persero) harus selalu meningkatkan produktivitasnya. Hal ini sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu pada tahun 1972, sesuai dengan dengan Peraturan Pemerintah No.17, Status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara Sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari perusahaan umum menjadi perusahaan (persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang (<http://bumn.go.id/pln/halaman/41/tenang-perusahaan.html>). PT PLN (Persero) sendiri memiliki kantor pusat di Jakarta sedangkan untuk kantor wilayah PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan Pekanbaru berada di Medan, Sumatra Utara.

Pada masa saat ini tingginya kebutuhan masyarakat akan listrik menjadi tantangan sendiri bagi PT. PLN (Persero) untuk memberikan kinerja yang maksimal dan berinovasi dalam meningkatkan pelayanan , sehingga kebutuhan masyarakat akan listrik terpenuhi hingga ke seluruh pelosok Nusantara.

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan Pekanbaru memiliki sumber daya manusia yang beragam untuk berbagai fungsi kegiatan perusahaan. Untuk memastikan kelancaran dalam pelaksanaan fungsi dan tugas yang diberikan tak terlepas dari peranan seorang pemimpin. Kepemimpinan yang dijalankan setiap perusahaan berbeda satu dengan yang lainnya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan sangat berpengaruh terhadap suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat akan membawa organisasi untuk lebih cepat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru Faktor kepemimpinan transformasional dalam mengelola sumber daya manusia PLN sebagai perusahaan bisnis, misalnya menunjukkan rasa simpati dan menjadi panutan atau tidak menunjukkan rasa tidak suka dan kecurigaan yang berlebihan yang melakukan kesalahan. Pemimpin yang dimaksud adalah Manajer Unit Pelaksana sebagai pimpinan tertinggi pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.

Guna merangsang dan mendorong semangat kerja karyawan pada PT PLN (Persero)

UPDK Pekanbaru juga menerapkan sistem pemberian insentif. Sinambela (2016) insentif terdiri dari dua yaitu insentif material berupa uang dan jaminan sosial dan non material berupa pemberian gelar, kenaikan pangkat, pemberian penghargaan dan lain-lain. Insentif yang diberikan pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru terdiri insentif material yang bersifat individu maupun kelompok yang berupa uang dan jaminan kesehatan, sedangkan insentif non material berupa promosi jabatan yang pemberiannya berdasarkan prestasi, senioritas, pendidikan karyawan, serta menurut riset awal pemberian insentif dirasakan sudah cukup adil sesuai dengan tingkatan atau jabatan dan tanggung jawab yang dimiliki, yang bersifat menarik yang besaran rupiahnya tidak disebutkan oleh manajemen. Pemberian insentif ini diberikan secara rutin setiap 6 bulan sekali atau setelah adanya penilaian kinerja yang dilakukan oleh manajemen. (Wawancara staff bagian administrasi SDM PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru,2020)

Berdasarkan penelitian awal penulis melihat bahwa kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh manajer unit pelaksana PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru sudah baik dan program insentif yang dijalankan juga sudah sesuai dengan unsur ketepatan dan adil, program insentif dijalankan berhasil untuk mendorong semangat kerja karyawan atau sebagai perangsang bagi karyawan akan bekerja dengan lebih giat lagi. Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas, konsistensi dan sikap, salah satunya yang mana dilihat dari

aspek sikap karyawan harus memiliki inisiatif dalam bekerja serta dan selalu berusaha.

Pada penelitian awal peneliti melihat fenomena di lapangan adanya pegawai yang tidak melksanakan perkerjaannya pada jam kerja, hal ini menunjukkan ketidak disiplin pegawai, fenomena lainnya juag penulis temukan pada hasil wawancara dengan staff bagian administrasi (bagian kantor) pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru adanya ketidak disiplin pegawainya, ketidak disiplin ini dapat terlihat dari masih adanya karyawan yang datang terlambat ke kantor. Ketidak disiplin ini tentu akan mempengaruhi performa kerja karyawan. Sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.

Dari latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR PT PLN (PERSERO) UPDK PEKANBARU ”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut **“Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru”**

Tujuan Penelitian dan Manfaat penelitian

Tujuan penelitian :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan transformasional yang ada pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian insentif yang ada pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan bagian kantor pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.

Manfaat Penelitian :

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Secara praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak PT PLN (Persero)UPDK Pekanbaru
 - b. Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan serta dapat mempraktekkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dengan situasi dan kondisi perusahaan yang diteliti
 - c. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan para pembaca maupun sebagai salah satu bahan referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dan dapat memberikan kontribusi dalam

pengembangan teori kepemimpinan transformasional dan pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan.

- d. Sebagai bahan untuk menyelesaikan tugas akhir program S-1 Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
2. Bagi akademik

Sebagai bahan untuk mengetahui dan pemahaman bagi penulis dan pembaca mengenai Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan Kepemimpinan Transformasional dan Pemberian Insentif serta Kinerja Karyawan.

Kerangka Teori

1. **Kepeimpinan transformasional**

Keberhasilan suatu organisasi sebgain besar dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik akan mendekatkan perusahaan pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. keberhasilan ini tidak akan bisa dipisahkan dari seorang pemimpin dengan kepemimpinannya yaitu apakah kepemimpinan tersebut mampu menggerakkan semua sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dana dan waktu yang dimiliki secara efisien.

Menurut Robins dalam Bangun (2012) mengemukakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempegaruhi kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Koontz dalam Bangun (2012) mendefenisikan kepemimpinan sebagai pengaruh, seni, atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha dalam mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusiasme.

Sedangkan Luthan dalam Suwatno (2019) menyatakan bahwa karakteristik dan pendekatan kepemimpinan transformasional terdiri dari sejumlah hal sebagai berikut:

1. Karismatik
Pemimpin mampu menransformasi visi dan misi, memunculkan rasa bangga serta mendapatkan penghormatan dan kepercayaan dari seluruh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.
2. Inspiratif.
Pemimpin mengkomunikasikan harapannya menggunakan simbol-simbol dengan memfokuskan usaha dan mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana sehingga mampu menjadi inspirasi.
3. Stimuli intelektual.
Pemimpin menunjukkan kemampuan integritas, rasionalisme, serta pemecahan masalah dengan bijak dan butuh pertimbangan.
4. Perhatian secara individual
Berkaitan dengan perhatian pemimpin secara personal kepada seluruh sumber daya manusia yang ada di organisasi sehingga pemimpin mampu memahami pikiran dari tiap orang yang ada dalam organisasi.
Robbins dan Judge (2008), mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat aspek, yaitu:
 - a. *Idealized influence* (pengaruh ideal)
Pemimpin berperilaku dengan cara yang memungkinkan mereka dijadikan *role model* bagi bawahan mereka. Pemimpin yang dikagumi, dihormati, dan dipercaya. Selain itu, pemimpin memiliki pengaruh ideal yang tinggi dan beresdedi dalam mengambil resiko dan konsisten dan tidak bersenang-senang. Mereka dapat diandalkan untuk melakukan hal yang benar, meunjukkan standar perilaku etika dan moral yang tinggi.
 - b. *Inspirational motivation* (motivasi inspirasional)
Pemimpin mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya dengan memberikan makna dan tantangan untuk pekerjaan bawahannya dengan memberikan makna dan tantangan. Pemimpin membangkitkan semangat tim serta menunjukkan antusiasme dan optimisme. pemimpin melibatkan bawahan dalam membayangkan masa depan yang menarik, mereka membuat komunikasi yang jelas mengenai harapan yang ingin dipenuhi oleh bawahannya dan juga menunjukkan komitmen untuk tujuan dan visi bersama.
 - c. *Intellectual stimulation* (simulasi intelektual).
Pemimpin berperilaku dengan mendorong usaha pengikut untuk inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi-asumsi pembingkaiian kembali masalah dan mendekati situasi lama dengan cara yang baru. Tidak ada kritik di depan publik terhadap kesalahan yang dilakukan oleh individu. Pengikut didorong untuk mencoba pendekatan baru dan ide-ide mereka tidak dikritik jika berbeda dengan ide-ide pemimpin.
 - d. *Individual consideration* (pertimbangan individu)
Pemimpin memberikan perhatian khusus terhadap masing-masing kebutuhan pengikut untuk berprestasi dan berkembang dengan berperan sebagai pelatih dan mentor.
Pemimpin transformasional menginspirasi pengikut gara

mencapai karir yang setinggi-tingginya dimasa depan. Pemimpin menanamkan semangat dalam bekerja, baik dengan menggunakan kata-kata yang membangkitkan semangat para pengikut dan memberikan contoh aap yang diharapkan dalam bekerja dan kerja sama

2. Pemberian insentif

Sinambela (2016) menyatakan bahwa Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai. Insentif merupakan salah satu endorog penting yang dapat mebrikan ransangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal. Melalui insentif diharapkan pegawai akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi. Insentif secara umum terdiri dari dua jenis yang berbeda , dimana setiap organusasi akan berbeda pula dalam pelaksanaanya.

insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Adapun penetapan dan pemberian konpensasi total yang meliputi gaji, upah,dan insentif harus dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek sebagai berikut (Nawawi, 2003):

1. Aspek ketepatan,yaitu pembayarn insentif yang tepat waktu dan tetap sasaran.
2. Aspek kelayakan/keadilan, yaitu pemberian insentif haruslah memadai dan juga berkenaan dengan keadilan, tanpa ada pembedaan antara satu dengan yang lainnya serta berdasarkan pada prestasi kerja dalam pencaain tujuan perusahaan.
3. Aspek pembiayaan,yaitu pemberian insentif sesuai dengan kemampuan

perusahaan dan berdasarkan pada peraturan/ketentuan yang telah ditetapkan olah perusaan.

3. Kinerja

4. Mangkunegara, 2007 (Sopiah dan Etta:2018) mendefenisikan kinerja sebagai hasil kerja sebagai kualitas dan kuantutas yang dicapai oelh seorang pegawai daam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

5. Sementara itu Rivai dan Basri (dalam Sopiah dan Etta: 2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam suatu periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan standar hasil kerja , target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2011) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
Kulitas kerja dapat dilihat dengan aspek penguasaan iptek, memahami lingkup pekerjaan, memahami tanggung jawab dan wewenang yang diemban, ketepatan, ketelitain, keterampilan dan kebersihan.
- b. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang harus dilakukan dalam suatu priode yang tekah ditentukan. kuantitas kerja dapat dilihat dari keluaran hasil, pencapain target, dan kecepatan
- c. Konsistensi
Konsistensi pegawai dapat dilihat dari aspek selalu mengembangkan kemampuan dan aktuatisasi diri, memiliki kesehatan dan daya tahan tubuh yang prima , mengikuti instruksi , inisiatif, hati-hati dalam

- bekerja serta rajin waktu penyelesaian.
- d. Sikap.

Sikap dapat diketahui dari aspek sikap terhadap instansi dan lembaga lain serta memiliki pribadi yang tangguh yang mengandung pengertian memiliki sifat loyal dan bertanggung jawab terhadap perusahaan

Hipotesis

- H1 : Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru
- H2 : Diduga pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru
- H3 : Diduga kepemimpinan transformasional dan pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru

Teknik pengukuran

Teknik pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert dengan mempertimbangkan pertanyaan yang berkaitan dengan responden. Dengan skala likert responden diminta untuk menjawab pertanyaan, dengan 5 alternatif pertanyaan dan setiap pertanyaan memiliki skor.

Metode penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Dr Setia Budhi No. 57, Rintis, Lima Puluh, Kota

Pekanbaru, Riau 28115. Adapun alasan dipilihnya PT. PLN (Persero) Pekanbaru sebagai lokasi penelitian karena adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan.

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2012) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang diterapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor pada PT. PLN (Persero) Pekanbaru yang mana terdapat sekitar 52 pegawai.

3. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan (Sugiyono, 2014). Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian yang menggunakan metode sensus (jenuh) yaitu seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2009: 96). Adapun jumlah sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 52 karyawan.

4. Jenis dan Sumber Data.

Jenis dan sumber data yang digunakan untuk melaksanakan penelitian ini adalah data yang berhubungan dengan objek penelitian yang terdiri dari dua jenis data yaitu:

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung dengan cara melakukan pengisian daftar pertanyaan (kuisisioner) yaitu data yang langsung diperoleh di lapangan melalui tanggapan atau jawaban responden terhadap permasalahan penelitian tentang kepemimpinan transformasional dan pemberian

insentif terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.

b. **Data Sekunder**

Sugiyono (2012) menjelaskan data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen yang ada di perusahaan tersebut. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, jumlah karyawan, absensi karyawan, bentuk motivasi yang di berikan perusahaan, bagaimana bentuk komunikasi yang ada, serta target-target yang ingin dicapai oleh perusahaan.

5. **Teknik Pengumpulan Data.**

a. *Interview* (Wawancara)

Yaitu pengumpulan data dengan cara memperoleh informasi¹. langsung atau wawancara dari pihak PT. PLN (Persero) Pekanbaru. Narasumber dalam melakukan teknik wawancara adalah kepala bagian HRD PT. PLN (Persero) Pekanbaru. Dengan memperoleh hasil informasi karyawan yang ada dan teknik ini digunakan untuk memperoleh informasi langsung data tambahan untuk melengkapi data yang telah ada.

b. *Questionnaire* (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono (2013). Dalam penelitian ini, kuesioner bersifat tertutup, atas pertimbangan antara lain praktis, hasilnya lebih mudah diolah, responden tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertulis sehingga mampu menghemat waktu responden dan peneliti, dimana

hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia dalam kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan pada angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala likert terkait kepemimpinan transformasional dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan

6. **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Alat uji statistik menggunakan SPSS 25 yaitu uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis I (H1)

Berdasarkan hasil pengujian, hasil uji regresi secara parsial menunjukkan signifikan pada variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebesar $0,002 < 0,05$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,378 dapat diartikan setiap peningkatan kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji t diketahui dari t hitung $> t$ tabel ($3,185 > 1,675$) yang memiliki arah positif dan mengindikasikan, semakin baik kepemimpinan transformasional yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan bagian kantor pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Hal ini sejalan dengan Wijayanto (2012) yang berpendapat bahwa kepemimpinan (Leadership) adalah keterampilan yang sangat diperlukan oleh setiap manajer untuk dapat mengarahkan karyawan agar berkinerja secara optimal

Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru” terbukti. Artinya hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan akan semakin baik apabila kepemimpinan transformasional dijalankan dengan baik maka kinerja karyawanpun akan meningkat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Tria Mondiani (2012) dan Delphinia Proborini Pangestu (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan jika kepemimpinan transformasional semakin baik dan efektif maka dengan begitu kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

2. **Pengujian hipotesis II (H2)**

Berdasarkan hasil pengujian, hasil uji regresi secara parsial menunjukkan signifikan pada variabel pemberian insentif terhadap kinerja karyawan sebesar $0,030 < 0,05$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,434 dapat diartikan setiap peningkatan pemberian insentif maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji t diketahui dari t hitung $> t$ tabel ($2,233 > 1,675$) yang memiliki arah positif dan mengindikasikan, semakin baik pemberian insentif yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan bagian kantor pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Hal ini juga sejalan dengan Nawawi (2003) yang mengatakan Insentif sebagai penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi

para karyawan agar produktivitasnya meningkat dan sifatnya tidak tetap.

Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “adanya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.” Terbukti. Artinya hubungan antara pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan akan kuat jika pemberian insentif yang dilakukan semakin baik. Jika karyawan merasa kebutuhan dan haknya terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan batin bagi karyawan, dengan adanya kepuasan batin yang terpenuhi maka karyawan akan senang hati dan akan lebih giat lagi dalam bekerja yang akan membuat kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Semakin baik pemberian insentif yang dijalankan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Jika pemberian insentif yang dilakukan pada karyawan bagian kantor pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru berjalan dengan baik maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang juga meneliti pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan yang juga diteliti oleh Kurnia Hariyani (2017) dan Rahmi Mutia (2015) yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ia mengindikasikan bahwa semakin baik pemberian insentif yang dilakukan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan

3. PENGUJIAN HIPOTESIS III (H3)

Berdasarkan hasil uji regresi secara simultan menunjukkan signifikan pada variabel kepemimpinan transformasional dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan sebesar $0,00 < 0,05$. Nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional sebesar 0,228 dan pemberian insentif sebesar 0,217 diartikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan transformasional dan pemberian insentif maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji F diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($5,792 > 3,19$) yang memiliki arah positif dan mengindikasikan bahwa apabila Kepemimpinan Transformasional dan Pemberian Insentif diberikan dan berjalan dengan baik maka karyawan akan merasa diperhatikan dan nyaman dalam bekerja sehingga ini dapat untuk meningkatkan kualitas serta kuantitas kinerja karyawan bagian kantor pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.

Besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pemberian Insentif kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai R^2 sebesar 0,191¹, artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional dan Pemberian Insentif adalah sebesar 19,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini. (Nawawi, 2003) Insentif adalah penghargaan² atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya meningkat dan sifatnya tidak tetap

Maka hipotesis yang menyatakan bahwa "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional

dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru" terbukti. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Tria Mondiani (2012) dan Delphinia Proborini Pangestu (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan jika kepemimpinan transformasional semakin baik dan efektif maka dengan begitu kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Dan penelitian terdahulu yang juga meneliti pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan yang juga diteliti oleh Kurnia Hariyani (2017) dan Rahmi Mutia (2015) yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ia mengindikasikan bahwa semakin baik pemberian insentif yang dilakukan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional yang dijalankan pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru, terkhususnya pada karyawan bagian kantor telah berjalan dengan baik. Namun masih terdapat dimensi yang relative rendah yakni pada dimensi *Inspirational motivation* memiliki . Pemberian insentif yang dilakukan pada karyawan bagian kantor PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru telah berjalan dengan baik. Namun masih terdapat dimensi yang relative rendah yakni pada dimensi keadilan memiliki skor terendah.

3. Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru sudah cukup baik. Namun masih terdapat dimensi yang relative rendah.
4. Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Semakin baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru maka kinerja karyawan akan semakin meningkat
5. Pemberian insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Semakin baik pemberian insentif yang dilakukan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
6. Kepemimpinan transformasional dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Semakin baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan dan pemberian insentif dilakuakn lebih terbuka lagi maka hak ini akan meningkatkan kinerja karyawan bagian kantor pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.

SARAN

1. Kepemimpinan transformasional pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru terdiri dari berbagai dimensi , pada dimensi yang ada *Inspirational motivation* memiliki skor terendah diharapkan untuk pimpinan PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru agar meningkatkan *Inspirational motivation* bagi karyawan sehingga dapat mendorong semangat karyawan dalam bekerja

hal ini dapat dilakukan dengan memberikan motivasi dan dorongan dalam bekerja ataupun dengan memberikan contoh keteladanan dan kedisiplinan dalam bekerja. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi tentu saja akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pemberian insentif PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru, yang terdiri dari berbagai aspek yakni: aspek ketepatan, aspek keadilan, serta aspek pembiayaan dapat diketahui bahwa pada variabel pemberian insentif , keadilan dengan kiterendah. diharapkan dalam pelaksanaan pemberian insentif lebih meningkatkan aspek keadilan seperti memberikan aturan dan implementasi yang lebih jelas kepada karyawan. Pemberian insentif yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan jika keadilan dalam bekerja terpenuhi. Dengan adanya terpenuhi kebutuhan karyawan tentu saja karyawan akan merasa adanya kepuasan terendiri dalam bekerja, kepuasan batin yang terpenuhi akan meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
3. Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru sudah cukup baik namun masih ada mendapatkan skor terendah yang mana pada hal ini diharapkan pimpinan untuk lebih memperhatikan karyawan dan memberikan program-program pengembangan karyawan secara merata kepada setiap karyawan yang ada pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. dengan adanya program ini akan mengembangkan

- kemampuan individual karyawan. Jika kemampuan individual karyawan meningkat tentu saja kinerja yang karyawan hasilkan juga akan semakin meningkat.
4. Dari analisis dan olah data, kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Untuk itu, diharapkan pimpinan PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik dalam bekerja sehingga dengan kepemimpinan transformasional yang baik ini, dapat mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
 5. Dari analisis dan olah data, pemberian insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Untuk itu, diharapkan perusahaan dapat melakukan pemberian insentif karyawan secara berkala dan berkelanjutan. Sehingga, akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Terpenuhinya kebutuhan karyawan maka karyawan akan merasa dipenuhi haknya, maka karyawan akan lebih semangat lagi dalam memenuhi kewajibannya.
 6. Dari analisis dan olah data, kepemimpinan transformasional dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Untuk itu, diharapkan pimpinan PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru dapat menerapkan dengan baik sehingga dengan begitu dapat pengaruh pimpinan dalam perusahaan untuk mempengaruhi bahwannya dalam bekerja. Selain itu, diharapkan dapat melaksanakan pemberian insentif dengan baik sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dengan adanya jaminan terpenuhinya kebutuhan karyawan dengan adanya pemberian insentif.
 7. Bagi peneliti selanjutnya Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya memilih objek lain agar dapat lebih mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elangga.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman.(2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali pers
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Moedjiono, Imam. 2002. *Kepemimpinan dan*

- Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press.
- Moeharino. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riduwan, Sunarto. 2007. *Pengantar Statistic Untuk Penelitian Pendidikan Social, Ekonomi, Komunikasi Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, veithzaal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P & Coulter, Mary 2009. *Perilaku Organisasi. Jilid 1 Edisi Ke-12. Semeba 12*. Jakarta : New Persey.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta