

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR LURAH LIMPOMAJANG KECAMATAN MARIORIAWA KABUPATEN SOPPENG

The Influence of Leadership, Motivation, and Incentives on Employee Performance at Limpomajang Lurah Head Office of Marioriawa Sub-district of Soppeng Regency

Andi Wawo

Kantor Lurah Limpomajang Kab. Soppeng
email: marionet9119@gmail.com

Baharuddin Dammar

PPs STIE AMKOP
email: Baharuddin@stieamkop.ac.id

Muh. Nur Fattah

Manajemen, PPs STIE Amkop
email: muh.nur.fattah@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng. Penelitian ini berlangsung di Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng dengan mengambil populasi pada pegawai Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng secara menyeluruh. Hal ini didasarkan pada jumlah seluruh pegawai yang hanya mencapai 44 orang, sehingga sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan mempunyai hubungan positif serta signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan nilai koefisien sebesar 0,273 dengan nilai t hitung sebesar 2,746 dan signifikansi pada 0,009 ($0,009 < 0,05$), yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. (2) Motivasi mempunyai hubungan positif serta signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan nilai koefisien sebesar 0,357 dengan nilai t hitung sebesar 2,760 dan signifikansi pada 0,009 ($0,009 < 0,05$), yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai. (3) Insentif mempunyai hubungan positif serta signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini

berdasarkan nilai koefisien sebesar 0,383 dengan nilai t hitung sebesar 2,360 dan signifikansi pada 0,023 ($0,023 < 0,05$), yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif dan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study are: (1) To know and analyze the influence of leadership on the performance of employees at the Office of Limpomajang District Head of District Marioriawa Soppeng District. (2) To know and analyze the influence of work motivation on employee performance at Lurah Limpomajang Sub-District Office of Marioriawa Subdistrict of Soppeng Regency. (3) To know and to analyze the influence of incentive to employee performance at Limpomajang Head of Sub-District of Marioriawa Sub-district of Soppeng Regency. This research took place at Limpomajang Urban Village Office of Marioriawa Subdistrict of Soppeng Regency by taking the population at Limpomajang Sub-district Office of Marioriawa Sub-district of Soppeng Regency as a whole. This is based on the total number of employees who only reached 44 people, so the sample in this study using a saturated sample. The method of analysis used to test the proposed hypothesis is multiple linear regression analysis. The results showed that: (1) Leadership has a positive and significant relationship to employee performance. It is based on coefficient value of 0.273 with t value of 2.746 and significance at 0.009 ($0.009 < 0.05$), which means there is a positive and significant influence between leadership and employee performance. (2) Motivation has a positive and significant relationship to employee performance. It is based on the value of coefficient of 0.357 with the value of t arithmetic of 2.760 and significance at 0.009 ($0.009 < 0.05$), which means there is a positive and significant influence between motivation and employee performance. (3) Incentives have a positive and significant relationship to employee performance. This is based on the coefficient value of 0.383 with the value of t arithmetic of 2.360 and the significance at 0.023 ($0.023 < 0.05$), which means there is a positive and significant influence between incentives and employee performance.

Keywords: Leadership, Motivation, Incentives, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja yang baik akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut tercukupi dengan baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kepemimpinan, motivasi kerja dan insentif. Dalam hal ini, kepemimpinan itu merupakan aktivitas yang dilakukan oleh pimpinan di organisasi atau perusahaan untuk mempengaruhi bawahan serta mengarahkannya untuk bekerja dengan baik sehingga tercapai tujuan yang diharapkan dari suatu organisasi (Terry dalam Thoah, 2012). Disisi lain, Hasibuan

(2002 : 194) menyatakan bahwa pada dasarnya faktor dominan yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai suatu organisasi adalah kepemimpinan suatu organisasi.

Dalam teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2003) mengungkapkan bahwa kinerja itu dipengaruhi oleh adanya motivasi. Demikian halnya, Mangkunegara (2011) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karena adanya faktor motivasi kerja, karena motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Pertimbangan insentif yang diterima oleh pegawai juga menjadi dasar agar kinerja yang ditunjukkan pegawai semakin baik. Menurut Rivai (2008) sendiri bahwa "Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Oleh karena itu, besarnya insentif sangat tergantung dengan banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai".

Penurunan kinerja pegawai ini tidak boleh dibiarkan terus berlanjut, karena akan dapat menyebabkan penurunan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah karena erat kaitannya dengan pelayanan masyarakat khususnya di Kelurahan Limpomajang. Oleh karena itu perlu segera mengantisipasi dengan menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam hal ini secara teoritis faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah faktor kepemimpinan, motivasi kerja, serta insentif yang diterima oleh pegawai.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

a. Kinerja Pegawai

Hasibuan dalam Sutiadi (2003: 6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kemudian, menurut Mangkunegara (2002:67) dalam Pasolong (2010:176) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2011: 67) adalah :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006: 378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerjasama

b. Kepemimpinan

Menurut Robbins (2006:17), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu, kepemimpinan juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai, 2004).

Sedarmayanti (2009) menjelaskan bahwa kepemimpinan (*leadership*), adalah:

1. Proses dalam mempengaruhi orang lain agar melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan seorang pemimpin.
2. Hubungan interaksi antar pengikut dengan pimpinan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Proses mempengaruhi aktivitas/perilaku kelompok yang diorganisasikan ke arah pencapaian tujuan.
4. Proses memberi arti (pengarahan berarti) terhadap usaha kolektif dan menyebabkan adanya kesediaan untuk melakukan aktivitas/perilaku yang diinginkan untuk pencapaian sasaran.
5. Proses mempengaruhi kegiatan individu/kelompok dalam usaha mencapai tujuan pada situasi tertentu.

c. Motivasi

Menurut Reksohadiprodjo dan T. Hani Handoko (2003) pengertian motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Menurut Mitchell (1982: 81) dalam Winardi (2001: 1), motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu.

Dalam riset ini mengambil teori motivasi dari David McClelland, dimana McClelland dalam Thoha (2012) yang menyatakan tentang Teori Tiga Kebutuhan yang mempengaruhi motivasi, yaitu kebutuhan berprestasi (Need of Achievement) (*nAch*), kebutuhan berkuasa (*Need of Power*) (*nPo*), kebutuhan berafiliasi (*Need of Affiliation*) (*nAff*). Berdasarkan dimensi tersebut, maka indikator motivasi kerja dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Tanggung jawab.
2. Penghargaan dan Prestasi kerja.

3. Posisi dalam kelompok.
4. Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan.
5. Hubungan dengan organisasi.
6. Kerja sama (Miftah Thoha, 2012).

d. Insentif

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat (Mayangsari, 2013).

Sebagaimana menurut Panggabean (2002 : 90) bahwa tujuan pemberian insentif harus memperhatikan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan standar prestasi kerja yang tinggi
2. Mengembangkan sistem penilaian prestasi yang tepat
3. Melatih penyelia dalam melakukan penilaian prestasi dan umpan balik kepada bawahannya.
4. Mengaitkan penghargaan secara ketat dengan prestasi kerja.
5. Mengupayakan agar peningkatan penghargaan berarti bagi pegawai.

Indikator insentif merupakan berbagai komponen yang dijadikan sebagai patokan perhitungan dalam menentukan jumlah besaran insentif yang akan diberikan kepada pegawai. Menurut Rivai (2008):

1. Kinerja
Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.
2. Lama Kerja
Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.
3. Senioritas
Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.
4. Kebutuhan
Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak bagi pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.
5. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan.

e. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng
3. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.

METODE PENELITIAN

a. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data sebagaimana yang dikemukakan oleh Hadjar dalam Taniredja dan Mustafidah (2012) sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis, bukan observasi sambil lalu atau secara kebetulan, dan diusahakan mengamati keadaan yang wajar dan yang sebenarnya tanpa usaha yang disengaja untuk mempengaruhi, mengatur dan memanipulasikannya sehingga dalam penelitian ini observasi dilakukan beberapa kali, sampai memperoleh data yang meyakinkan.

2. Interview

Dalam pengambilan data, penulis melakukan wawancara langsung tidak berstruktur atau bebas dengan karyawan.

3. Dokumentasi,

yaitu cara pengumpulan data yang diambil dari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini.

4. Angket (Kuesioner).

Angket (kuesioner) merupakan suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topic tertentu yang diberikan kepada subjek, baik secara individual maupun secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu, seperti preferensi, keyakinan dan perilaku. Untuk mendapatkan informasi dengan menggunakan angket ini, peneliti tidak harus bertemu langsung dengan subjek, tetapi cukup dengan mengajukan pertanyaan dan pernyataan secara tertulis untuk mendapatkan respon (Hadjar dalam Taniredja dan Mustafidah, 2012).

b. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng sebanyak 44 orang. Dikarenakan total populasi kurang dari 100 sehingga sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

c. Uji Hipotesis

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah analisis regresi linear berganda menurut Suharyadi dan Purwanto (2004 : 508) dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Insentif

a = Intercep (Konstanta)

b1, b2 = adalah koefisien regresi.

e = Error

HASIL

a. Uji Validitas

Cara mengetahui butir pertanyaan dalam kuesioner yang disusun valid atau tidak adalah dengan membandingkan nilai r hitung dan r table atau Sig (2-tailed) dari masing-masing butir pertanyaan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$). Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau Sig (2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikansi 5 %, maka butir pertanyaan dalam kuesioner adalah valid.

Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
Kepemimpinan	X1.1	0,856	0,297	Valid
	X1.2	0,935	0,297	Valid
	X1.3	0,921	0,297	Valid
	X1.4	0,929	0,297	Valid
	X1.5	0,930	0,297	Valid
Motivasi	X2.1	0,943	0,297	Valid
	X2.2	0,953	0,297	Valid
	X2.3	0,954	0,297	Valid
	X2.4	0,934	0,297	Valid
	X2.5	0,950	0,297	Valid
Insentif	X3.1	0,930	0,297	Valid
	X3.2	0,935	0,297	Valid
	X3.3	0,919	0,297	Valid
	X3.4	0,910	0,297	Valid
	X3.5	0,897	0,297	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,912	0,297	Valid
	Y.2	0,949	0,297	Valid
	Y.3	0,936	0,297	Valid
	Y.4	0,921	0,297	Valid

	Y.5	0,949	0,297	Valid
--	-----	-------	-------	-------

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan dari setiap variabel yang diteliti adalah **valid**, karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Oleh karenanya item-item tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk pengujian reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut of Point	Status
Kepemimpinan	0,950	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,970	0,60	Reliabel
Insentif	0,950	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,961	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel 2 yang merupakan hasil pengujian reliabilitas dengan metode *cronbach's alpha* dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) yang terukur adalah lebih besar daripada 0,60. Dikarenakan seluruh nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel berada diatas ambang batas (*cut of point*) 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat keandalan (reliabel).

PEMBAHASAN

a. Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden antara 3,98 sampai dengan 4,14; sehingga rata-rata responden menilai setuju dengan kepemimpinan yang ada. Pada indikator X1.1 yang nilai rata-rata 3,98 dengan mayoritas jawaban responden adalah setuju sebesar 61,4%, artinya bahwa pimpinan mampu menghargai ide bawahan dengan baik. Pada indikator X1.2 yang nilai rata-rata 4,14 dengan mayoritas jawaban responden adalah setuju sebesar 52,3%, artinya bahwa pimpinan mampu memperhitungkan perasaan bawahan dengan baik. Pada indikator X1.3 yang nilai rata-rata 4,11 dengan mayoritas jawaban responden adalah setuju sebesar 61,4%, artinya bahwa memberikan perhatian kepada kenyamanan kerja dengan baik. Pada indikator X1.4 yang nilai rata-rata 4,07 dengan mayoritas jawaban responden adalah setuju sebesar 59,1%, artinya bahwa pimpinan mampu memperhitungkan faktor kepuasan kerja pegawai dengan baik. Pada indikator X1.5 yang nilai rata-rata 4,05 dengan mayoritas jawaban responden adalah setuju

sebesar 61,4%, artinya bahwa pimpinan mampu memberikan pengakuan atas status para bawahan secara professional.

b. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden antara 4,05 sampai dengan 4,09; sehingga rata-rata responden menilai setuju dengan motivasi kerja pegawai di kantor. Pada indikator X2.1 yang nilai rata-rata 4,07 dengan mayoritas jawaban responden adalah setuju sebesar 65,9%, artinya bahwa pegawai diberikan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan kemampuan dimiliki. Pada indikator X2.2 yang nilai rata-rata 4,05 dengan mayoritas jawaban responden adalah setuju sebesar 72,7%, artinya bahwa diberikan penghargaan atas prestasi kerja yang diraih sehingga hal ini mendorong motivasi pegawai dalam bekerja. Pada indikator X2.3 yang nilai rata-rata 4,09 dengan mayoritas jawaban responden adalah setuju sebesar 65,9%, artinya bahwa motivasi kerja pegawai tinggi karena diposisikan secara baik dalam kelompok kerja di kantor. Pada indikator X2.4 yang nilai rata-rata 4,09 dengan mayoritas jawaban responden adalah setuju sebesar 65,9%, artinya bahwa pegawai diberikan kesempatan untuk mendapat posisi atau jabatan yang lebih baik. Pada indikator X2.5 yang nilai rata-rata 4,09 dengan mayoritas jawaban responden adalah setuju sebesar 63,6%, artinya bahwa pegawai memiliki hubungan yang baik dengan organisasi tempat bekerja.

c. Analisis Deskriptif Variabel Insentif (X3)

Berdasarkan tabel hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden antara 3,93 sampai dengan 4,27; sehingga rata-rata responden menilai setuju dengan insentif yang ada. Pada indikator X3.1 yang nilai rata-rata 3,93 dengan mayoritas jawaban responden adalah setuju sebesar 84,1%, artinya bahwa pegawai menerima insentif berdasarkan hasil kerja yang dicapai. Pada indikator X3.2 yang nilai rata-rata 4,00 dengan mayoritas jawaban responden adalah setuju sebesar 72,7%, artinya bahwa pegawai menerima insentif atas dasar lamanya melaksanakan pekerjaan. Pada indikator X3.3 yang nilai rata-rata 4,27 dengan mayoritas jawaban responden adalah setuju sebesar 50,0%, artinya bahwa pegawai menerima insentif berdasarkan masa kerja. Pada indikator X3.4 yang nilai rata-rata 4,09 dengan mayoritas jawaban responden adalah setuju sebesar 56,8%, artinya bahwa pegawai menerima insentif yang didasarkan pada kebutuhan hidup yang layak. Pada indikator X3.5 yang nilai rata-rata 4,14 dengan mayoritas jawaban responden adalah setuju sebesar 61,4%, artinya bahwa pegawai menerima insentif tanpa adanya diskriminasi atau pandang bulu.

d. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden antara 4,00 sampai dengan 4,25; sehingga rata-rata responden menilai setuju dengan kinerja pegawai di kantor. Pada indikator Y.1 yang nilai rata-rata 4,00 dengan mayoritas jawaban responden adalah setuju sebesar 72,7%, artinya bahwa pegawai memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja. Pada indikator Y.2 yang nilai rata-rata 4,16 dengan

mayoritas jawaban responden adalah setuju sebesar 56,8%, artinya bahwa pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas karena bekerja dengan teliti. Pada indikator Y.3 yang nilai rata-rata 4,09 dengan mayoritas jawaban responden adalah setuju sebesar 68,2%, artinya bahwa pegawai memiliki ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada indikator Y.4 yang nilai rata-rata 4,25 dengan mayoritas jawaban responden adalah setuju sebesar 52,3%, artinya bahwa pegawai memiliki tingkat kehadiran yang baik di kantor. Pada indikator Y.5 yang nilai rata-rata 4,16 dengan mayoritas jawaban responden adalah setuju sebesar 56,8%, artinya bahwa pegawai mampu untuk bekerjasama dengan baik.

e. Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Peneliti menggunakan uji t test untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga. Adapun hasil dari pengujian t test sebagai berikut :

Hasil Uji Parsial dengan Uji T Test
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.006	1.112		-.005	.996
	KEPEMIMPINAN	.273	.100	.273	2.746	.009
	MOTIVASI KERJA	.357	.129	.354	2.760	.009
	INSENTIF	.383	.162	.368	2.360	.023

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel tersebut dapat dibuat persamaan regresi dari output tersebut yaitu:

$$Y = -0,006 + 0,273X1 + 0,357X2 + 0,383X3$$

Artinya:

1. Konstanta sebesar -0,006 tersebut bermakna apabila kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Insentif (X3) konstanta, maka kinerja sebesar -0,006.
2. Nilai kepemimpinan (X1) sebesar 0.273 memberi makna bahwa apabila kepemimpinan (X1) bertambah 1 poin, maka kinerja akan meningkat sebesar 0.273.
3. Nilai motivasi (X2) sebesar 0.357 memberi makna bahwa apabila motivasi (2) bertambah 1 poin, maka kinerja akan meningkat sebesar 0.357.
4. Nilai insentif (X3) sebesar 0.383 memberi makna bahwa apabila insentif (X3) bertambah 1 poin, maka kinerja akan meningkat sebesar 0.383.

Selanjutnya, dari tabel 3 juga dapat juga diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

f. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai hubungan positif serta signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan

nilai koefisien sebesar 0,273 dengan nilai t hitung sebesar 2,746 dan signifikansi pada 0,009 ($0,009 < 0,05$), yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Dengan demikian semakin bagus kepemimpinan maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, begitu pula sebaliknya apabila kepemimpinan kurang bagus, maka kinerja pegawai pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng juga akan rendah.

Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yaitu Marpaung (2014) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi. Seorang pemimpin disarankan untuk memiliki sikap kepemimpinan yang dinamis, kreatif, inovatif dalam perusahaan/instansi yang dipimpinnya agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Demikian halnya dengan penelitian Fydayeen, *et al.*, (2016) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bagian hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda, menyimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan dan positif adalah variabel Kepemimpinan, secara parsial variabel yang mempunyai pengaruh signifikan (bermakna) terhadap kinerja pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda adalah variabel Kepemimpinan.

Variabel kepemimpinan yang meliputi Penghargaan terhadap ide bawahan, Memperhitungkan perasaan bawahan, Perhatian kepada kenyamanan kerja, Memperhitungkan faktor kepuasan kerja pegawai, serta Pengakuan atas status para bawahan secara profesional, telah mampu mempengaruhi Kinerja pegawai pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng. Dalam hal ini kepemimpinan yang diterapkan kepada pegawai telah mampu mendorong pegawai dalam bekerja dengan baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja mereka di pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.

g. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan positif serta signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan nilai koefisien sebesar 0,357 dengan nilai t hitung sebesar 2,760 dan signifikansi pada 0,009 ($0,009 < 0,05$), yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai. Dengan demikian semakin bagus motivasi kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, begitu pula sebaliknya apabila motivasi kerja kurang bagus, maka kinerja pegawai pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng juga akan rendah.

Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yaitu Suparno dan Sudarwati (2014) yang meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Kemudian, Suriansyah (2015) yang juga meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Kotabaru, menyimpulkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru yaitu sebesar 63,3% dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian semakin bagus motivasi maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru, begitu pula sebaliknya apabila motivasi rendah, maka kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru juga akan rendah. Anggriawan, *et al.*, (2015) juga meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja, menunjukkan hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi kerja yang meliputi Tanggung jawab, Penghargaan dan Prestasi kerja, Posisi dalam kelompok, Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan, serta Hubungan dengan organisasi, telah mampu mempengaruhi Kinerja pegawai pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng. Dalam hal ini motivasi kerja yang timbul dari dalam diri pegawai telah mampu mendorong semangat mereka dalam bekerja dengan baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja mereka di pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.

h. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan bahwa variabel insentif mempunyai hubungan positif serta signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan nilai koefisien sebesar 0,383 dengan nilai t hitung sebesar 2,360 dan signifikansi pada 0,023 ($0,023 < 0,05$), yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif dan kinerja pegawai. Dengan demikian semakin bagus insentif pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, begitu pula sebaliknya apabila insentif kurang bagus, maka kinerja pegawai pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng juga akan rendah.

Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yaitu Anggriawan, *et al.*, (2015) meneliti tentang pengaruh insentif terhadap kinerja, menunjukkan hasil bahwa insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari sini dapat diketahui bahwa diantara dua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan adalah Insentif karena memiliki nilai t hitung dan koefisien beta paling besar. Kemudian, Khairati (2013) menyimpulkan bahwa Insentif berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

Variabel insentif yang meliputi Hasil Kerja, Lama melaksanakan pekerjaan, Masa kerja, Kebutuhan hidup yg layak, serta Keadilan tanpa diskriminasi, telah mampu mempengaruhi Kinerja pegawai di Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng. Dalam hal ini insentif yang dirasakan oleh pegawai telah mampu mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja mereka di Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kepemimpinan mempunyai hubungan positif serta signifikan terhadap Kinerja pegawai. Artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai.
2. Motivasi mempunyai hubungan positif serta signifikan terhadap Kinerja pegawai. Artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai
3. Insentif mempunyai hubungan positif serta signifikan terhadap Kinerja pegawai. Artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif dan kinerja pegawai.

REFERENSI

- Anggriawan, K. H., Djamhur H., dan M. Djudi M. 2015. *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 28 No. 1 November.
- Fydayeen, Akhmad., Masjaya., dan Cathas T. P. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda*. eJournal Administrative Reform, 2016, 4 (3): 735-747.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Khairati, Rusda. 2013. *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan*. Jurnal KBP. Volume 1 - No. 2, September.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, Marudut. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta*. Jurnal Ilmiah Widya. Volume 2 Nomor 1 Maret-April.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mayangsari, Sekar dan Puspa Wandanarum. 2013. *Auditing Pendekatan Sektor Publik dan Privat*. Jakarta :Penerbit Media Bangsa.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari. Teori kePraktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks.

- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Indeks.
- Reksohadiprojo, Sukanto & T. Hani Handoko. 2003. *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta. BPFE
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Suharyadi dan Purwanto, S. K. 2004. *Statistika Dasar*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suparno dan Sudarwati. 2014. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen*. Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari – Juli.
- Suriansyah. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 1, No 1, Maret 2015, hal 104 – 113.
- Sutiadi, 2003, *Motivasi Karyawan Dan Aktifitas Manajerial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Pasca Sarjana, Universitas Brawijaya, Malang
- Taniredja, Tukiran dan Mustafidah, Hidayati. 2012. *Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Thoha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian* . Raja Grafindo Persada. Jakarta.