

## PENGARUH INSENTIF, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KUNINGAN

Inayatul Aeni<sup>1</sup>, Ila Nurul Haidah<sup>2</sup>, Ellin Herlina<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon, Cirebon, Indonesia

Email: aenprikitew@gmail.com<sup>1</sup>, ellinherlina@stiecirebon.ac.id<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, kepemimpinan transformasional dan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Kuningan. Insentif merupakan sesuatu hal yang sangat disenangi oleh setiap karyawan dari suatu lembaga maupun perusahaan karena dengan pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan tersebut mampu memberikan semangat bagi karyawan sehingga dalam bekerja bisa menjadi lebih termotivasi. Sampel yang ditetapkan sejumlah 80 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan cara observasi dan kuesioner. Penelitian ini dilakukan guna untuk mengetahui pengaruh Insentif, kepemimpinan transformasional dan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi di lembaga Badan Pendapatan Daerah Kuningan. Dari penelitian didapat suatu kesimpulan bahwa peranan insentif ini menunjukkan nilai tertinggi dengan dimensi Kinerja dengan nilai 3,766 yang dapat dikategorikan baik. Variabel kepemimpinan transformasional dengan nilai 3.726 dapat dikategorikan baik pula. Variabel karakteristik individu dengan nilai 3,675 dikategorikan baik pula serta variabel komitmen individu dengan nilai 3,655 dikatakan baik pula. Oleh karena itu peranan Insentif kepemimpinan transformasional dan karakteristik individu di Badan Pendapan Daerah Kota Kuningan berperan baik terhadap komitmen organisasi.

**Kata Kunci :** *Insentif, Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi.*

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of incentives, transformational leadership, and individual characteristics on organizational commitment at the Kuningan Regional Revenue Agency. Incentives are highly valued by employees of any institution or company because they can boost enthusiasm and motivation at work. The sample size for this study was 80 employees. This research employs descriptive analysis methods. The techniques used for data collection were*

### Article History

Received: September 2024

Reviewed: September 2024

Published: September 2024

Plagirism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

**Copyright : Author**

**Publish by : Musytari**



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

*observation and questionnaires. The study was conducted to assess the impact of incentives, transformational leadership, and individual characteristics on organizational commitment at the Kuningan Regional Revenue Agency. The research concluded that incentives play the most significant role in the performance dimension, with a value of 3.766, which is categorized as good. The transformational leadership variable, with a value of 3.726, is also categorized as good. The individual characteristics variable, with a value of 3.675, and the individual commitment variable, with a value of 3.655, are both categorized as good. Therefore, incentives, transformational leadership, and individual characteristics at the Kuningan Regional Revenue Agency positively contribute to organizational commitment.*

**Keywords:** *Incentives, Transformational Leadership, Individual Characteristics, Organizational Commitment.*

## PENDAHULUAN

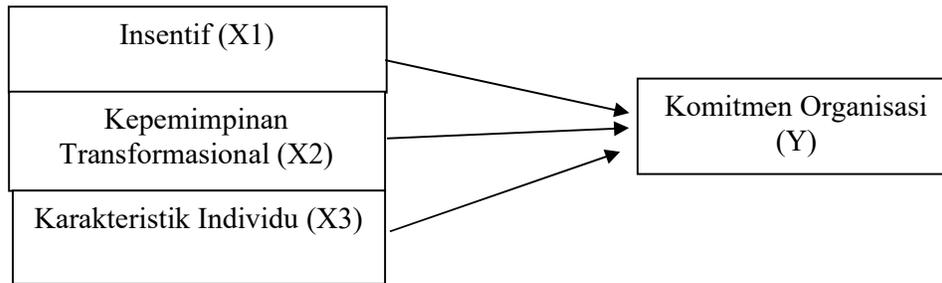
Peningkatan kualitas sumber daya pegawai sangat mendesak dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah meningkatkan kinerja operasional dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, yang pada akhirnya akan menghasilkan komitmen kuat dalam penyelesaian tugas rutin secara efisien, efektif, dan produktif. Dalam lingkungan kerja, baik kecil maupun besar, diperlukan seorang pemimpin eksekutif yang menentukan arah dan tujuan yang harus dicapai. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan sangat bergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain dalam pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi. Setiap orang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, yang memengaruhi kinerja dan semangat kerja pegawai. Insentif juga penting sebagai balas jasa atas kontribusi pegawai, baik di perusahaan swasta maupun instansi pemerintah. Perusahaan diharapkan memiliki pemimpin yang mampu memotivasi karyawan untuk bekerja optimal, yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja. Kepemimpinan yang efektif menyesuaikan gaya dengan tingkat kematangan karyawan, dan gaya kepemimpinan yang berbeda dapat memengaruhi kinerja pegawai dan semangat kerja.

Pendapat yang diungkapkan oleh pemimpin sering kali menimbulkan perbedaan pendapat di antara pegawai, yang dapat menyebabkan keterpaksaan dan kinerja yang kurang stabil. Kepemimpinan adalah pengaruh komunikasi langsung antar pribadi dalam situasi tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang mampu meyakinkan bawahannya bahwa kepentingan pribadi mereka adalah bagian dari visi pemimpin dan bahwa mereka memiliki peran dalam mengimplementasikannya.

Insentif dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan yang baik dalam perusahaan dapat mendorong dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin berperan aktif dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (2006), kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi, yang terbentuk dari sikap karyawan dan situasi kerja, termasuk hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, dan pola kepemimpinan.

Gambar 1 Kerangka Berpikir



Cara yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan uji tingkat signifikansi dengan dan uji t, uji regresi linear dan uji determinasi.

Hipotesis pada penelitian yang penulis ajukan ialah:

Insentif berpengaruh terhadap Komitmen organisasi pada Badan Pendapatan Daerah kuningan.

1. Insentif berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Pendapatan Daerah.
2. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Pendapatan Daerah.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dan informasi yang digunakan oleh peneliti dengan tujuan dan kegunaan tertentu mengenai hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Format penelitian kuantitatif yang digunakan adalah pendekatan eksplanasi. Format eksplanasi dimaksudkan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan, atau pengaruh suatu variabel dengan variabel lain.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Insentif sangat disenangi oleh karyawan karena dapat memberikan semangat dan motivasi dalam bekerja. Kepemimpinan, terutama kepemimpinan transformasional, memainkan peran penting dalam kinerja pegawai. Penelitian di Badan Pendapatan Daerah (Bappenda) Kota Kuningan menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mengayomi dan memberikan motivasi kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka. Kartono menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah cara pemimpin bekerja dan bertingkah laku dalam membimbing bawahannya.

Karakteristik individu, pekerjaan, dan organisasi juga penting dalam penelitian ini. Karakteristik individu mencakup minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Menurut Stoner (1992), karakteristik ini mempengaruhi bagaimana individu berperilaku dan berkontribusi dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan rekapitulasi didapat hasil indikator dengan nilai rata-rata sebesar 4,00 yaitu indikator seberapa lama karyawan bekerja dalam suatu organisasi. Dan indikator terendah dengan nilai rata-rata 3,40 yaitu indikator pemberian insentif sesuai dengan kebutuhan karyawan.

**Tabel 1 Rekapitulasi Rata-Rata Dimensi Insentif**

No	Dimensi	Rata-rata Dimensi
1	Kinerja	3,766
2	Lama Kerja	3,603
3	Senioritas	3,763
4	Kebutuhan	3,446

Berdasarkan hasil tabel diatas terlihat bahwa dimensi kinerja memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,766 dan nilai terendah yaitu pada dimensi kebutuhan yaitu dengan nilai rata-rata 3,446. jadi dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan sangat penting dalam pembagian insentif karena akan mampu melihat seberapa baik dalam bekerja maupun dalam penyelesaian pekerjaan.

### **Deskriptif Hasil Komitmen Organisasi**

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel komitmen organisasi yang terkait dengan kemauan karyawan. Berikut ini adalah hasil penelitian dari item pernyataan dari 5 indikator didapat Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 3,99 yaitu bersedia menjalankan peraturan yang telah dibuat oleh suatu lembaga maupun organisasi dan indikator terendah dengan nilai rata-rata 3,49 yaitu pada indikator bersedia memecahkan permasalahan dalam berbagai situasi.

Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu dengan sukarela memberikan segala usaha dan mengerahkan serta mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan pendapat Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga indikator yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan dalam organisasi dan salah satunya sesuai dengan keadaan dalam penelitian yang di ambil.

### **Hambatan-hambatan Insentif Terhadap Komitmen organisasi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan.**

- 1.Kurangnya motivasi dari pemimpin itu sendiri
- 2.Pemberian insentif selalu berubah dari tanggal yang sudah ditentukan
- 3.Terbatasnya kemampuan dan kecakapan pemimpin dalam menginformasikan pembagian insentif

### **Hambatan-hambatan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen organisasi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan.**

- 1.Cenderung menganggap setiap masing-masing tugas dalam divisi di sama ratakan dalam hal kemudahan.
- 2.Jarang menginformasikan keterlambatan waktu pengumpulan tugas yang di berikan.
- 3.Tidak langsung memeriksa hasil akhir dari tugas yang telah dibuat baik proposal maupun yang lainnya

## **Hambatan-hambatan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen organisasi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan.**

1. Tidak ada batasan diantara karyawan
2. Tidak adanya saling mengoreksi dalam satu team
3. Cenderung mencampurkan permasalahan dalam pekerjaan dengan kehidupan sehari-hari.

## **Usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan insentif, kepemimpinan transformasional dan karakteristik individu terhadap Komitmen organisasi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan.**

1. Pemberitahuan motivasi dari pemimpin itu sendiri
2. Selalu mempelajari dan mengelola analisis resiko dalam mengambil kebijakan
3. Meningkatkan kemampuan dan kecakapan pemimpin dengan mengikuti pelatihan-pelatihan kepemimpinan, seminar, workshop dan sebagainya
4. Koordinasi dengan bawahan (pegawainya) dan memberikan reward guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pengolahan data dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Hasil pemberian insentif di Badan Pendapatan Daerah Kota Kuningan dikategorikan cukup baik. Dimensi kinerja memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,766, sedangkan dimensi kebutuhan memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 3,446. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang baik dari seorang pegawai akan mendapatkan insentif yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan, berbeda dengan kebutuhan karyawan yang tidak terlalu mempengaruhi pemberian insentif.

Temuan dari jawaban responden menunjukkan bahwa indikator pegawai yang mampu mencapai target yang ditentukan memiliki nilai rata-rata tertinggi 3,99, sedangkan indikator sanksi apabila tidak tepat waktu memiliki nilai rata-rata terendah 3,49. Ini menunjukkan bahwa pegawai yang mampu mencapai target yang ditentukan oleh Bappeda Kota Kuningan akan mendapatkan reward atau insentif, sehingga kinerja pegawai terpacu untuk menyelesaikan setiap program kerja yang diberikan. Sebaliknya, sanksi yang diberikan apabila tidak tepat waktu masih belum memberikan manfaat yang signifikan bagi kinerja pegawai. Peran kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang dilakukan dengan optimal dan keterampilan yang menarik dapat mendorong kinerja pegawai dalam melaksanakan program kerja di Bappeda Kota Kuningan.

Pemimpin yang mampu mengayomi dan memberikan motivasi kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa insentif dan kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Kuningan. Pemberian insentif yang tepat dan kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus memperbaiki sistem insentif dan mengembangkan kepemimpinan transformasional untuk mencapai kinerja yang optimal.

## Saran

Dari hasil penelitian, peneliti memberikan saran sebagai berikut: Pemimpin yang memberikan contoh dengan rasa tanggung jawab yang besar seharusnya mampu mendorong pegawai untuk semangat dalam bekerja. Selain itu, beberapa reward yang diberikan oleh pemimpin seharusnya mampu memacu semangat kerja pegawai, sehingga beberapa divisi yang sudah ditentukan dalam program kerja masing-masing mampu bekerja sama baik secara perorangan maupun kelompok.

## BIBLIOGRAFI

### Buku

- Irawan Handi. 2003. *"10 Prinsip Kepuasan Pelanggan"*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Kotler Phillip, Lane Keller Kevin. 2009. *"Manajemen Pemasaran"*. Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Tb. S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., dan J. H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 1995. *"Metode Penelitian Bidang Sosial"*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Palan, R. 2007. *Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Riduwan. 2007. *"Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula"*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, S. P. 2001. *Organizational Behavior*. Ninth Edition. New Jersey: PrenticeHall, Inc.
- Robotham dan R. Jubb. 1996. Competences measuring the unmeasurable. *Management Development Review* Vol.9 No.5: 25-29.
- Sanchez. 1997. *Competence-Based Strategic Management*. London: John William & Sons.
- Sangadji Etta Mamang. 2013. *"Perilaku Konsumen"*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Simanjuntak, P. J. 2005. *Manajemen kinerja. Informasi Hukum*. Vol.1.
- Suharsimi Arikunto, Suharsimi. 2002. *"Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek"*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Suharti, L. 2005. *Kompetensi Manajerial*. Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Satya Wacana
- Supranto. 2012. *"Metode Riset : Aplikasinya Dalam Pemasaran"*. Jakarta Rineka Cipta.
- Suwarman Ujang, dkk. 2011. *"Riset Pemasaran dan Konsumen"*. Bogor : IPB Press.
- Suwarman Ujang. 2011. *"Perilaku Konsumen"*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Tri Cahyono, Bambang. 1996. *"Metodologi Riset Bisnis"*. Jakarta : Badan Penerbit IPWI.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tandelilin, E. 2005. *Employee empowerment based on competency. Jurnal Manajemen dan Bisnis*(Maret). Vol.3 No.1

## Jurnal

- Novitasari, N. N. 2003. Pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT HM Sampurna Surabaya, *Thesis*, Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya. Available at: [www.damandiri.or.id](http://www.damandiri.or.id).
- Rosidah. 2003. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja PT Cheil Jedang Indonesia di Jombang Jawa Timur. *Tesis*, Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya. Available at: [www.damandiri.or.id](http://www.damandiri.or.id).
- Samsudin. 2003. Faktor yang memengaruhikinerja kepala desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan desa di Kabupaten Katingan Propinsi Kalimantan Tengah. *Tesis*, Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya. Available at: [www.damandiri.or.id](http://www.damandiri.or.id).