

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FEDERAL INTERNASIONAL FINANCE KOTA PASURUAN

Mochamad Dicky Ramadhan¹⁾, Eva Mufidah²⁾, M. Tahajjudi Ghifary³⁾

¹⁾Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan

^{2,3)}Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan

Dickyramadhan2482@gmail.com¹⁾, evamufidah@unmerpas.ac.id²⁾, ghifary.one@gmail.com³⁾

Abstrak

Seiring berkembangnya zaman, sumberdaya manusia sangat dibutuhkan dalam organisasi untuk menghadapi persaingan yang ketat. Sumber daya manusia yang berkualitas ditunjukkan dengan meningkatnya kinerja sehingga sebuah tujuan perusahaan tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Kota Pasuruan, baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Federal Internasional Finance Kota Pasuruan bagian marketing, penagihan dan HRD. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan jumlah sampel sebanyak 60 karyawan. Dengan metode cluster random sampling didapat pemerataan sampel perdivisi yaitu 24 karyawan divisi penagihan, 28 divisi marketing dan 8 karyawan divisi HRD. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan transaksional dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Kota Pasuruan dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, (2) kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Kota Pasuruan, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, (3) insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Kota Pasuruan, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,168. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transaksional dan insentif sebesar 82%, sedangkan sisanya 18% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan Transaksional, Insentif, Kinerja Karyawan.

Abstract

Along with the development of the times, human resources are needed in organizations to face intense competition. Quality human resources are demonstrated by increased performance so that company goals are achieved. This research aims to determine the effect of transactional

Article History

Received: September 2024

Reviewed: September 2024

Published: September 2024

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musyitari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under

a [Creative Commons](#)

[Attribution-NonCommercial](#)

[4.0 International License](#)

leadership and incentives on the performance of PT employees. Federal International Finance Pasuruan City, either partially or simultaneously. This research is research with a quantitative approach. The population in this study were employees of PT. Federal International Finance Pasuruan City marketing, billing and HRD departments. The sampling technique uses probability sampling technique with a sample size of 60 employees. Using the cluster random sampling method, an even distribution of samples per division was obtained, namely 24 employees in the billing division, 28 employees in the marketing division and 8 employees in the HRD division. Data collection techniques use questionnaires. The data analysis techniques used are descriptive analysis and multiple linear regression. The research results show that: (1) Transactional leadership and incentives simultaneously have a significant effect on the performance of PT employees. Federal International Finance Pasuruan City is proven by a significance value of 0.000, (2) transactional leadership has a significant effect on the performance of PT employees. Federal International Finance Pasuruan City, proven by a significance value of 0.000, (3) incentives do not have a significant effect on the performance of PT employees. Federal International Finance Pasuruan City, proven by a significance value of 0.168. Employee performance is influenced by transactional leadership and incentives by 82%, while the remaining 18% is influenced by other variables not examined in this research

Keywords: *Transactional Leadership, Incentives, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam organisasi untuk menghadapi persaingan yang ketat. Menurut (Sunyoto, 2015) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat berpengaruh dalam pencapaian target perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas ditunjukkan dengan meningkatnya kinerja karyawan sehingga sebuah tujuan perusahaan tercapai.

Setiap organisasi akan menghadapi permasalahan kinerja yang kompleks sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan harus selalu maksimal. Menurut Wibowo (2016:2) kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian cara mengerjakan. Moehariono (2014:95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja harus terpenuhi dalam suatu organisasi atau perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Federal Internasional Finance memiliki karyawan bagian marketing, penagihan maupun HRD yang berorientasi pada target. Namun sering terjadi ketidak tercapaian target, baik perorangan maupun target pada waktu tertentu. Karyawan yang tidak memenuhi target hanya memperoleh gaji pokok tidak memperoleh insentif. Hal ini dimungkinkan terjadi karena adanya faktor-faktor kinerja pada PT. Federal Internasional Finance Kota Pasuruan yang tidak terpenuhi seperti kepemimpinan dan faktor lain seperti pemberian insentif.

Salah satu gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional sendiri menurut Wibowo (2019:326) adalah salah satu gaya kepemimpinan yang

digunakan oleh perusahaan untuk menggapai target saat ini secara efisien dengan cara menggerakkan bawahannya untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan hasil kerja dan pemberian penghargaan terhadap dirinya tentang kemampuan untuk menghadapi masalah. Diketahui bahwa dalam penerapan kepemimpinan di PT. Federal Internasional Finance Kota Pasuruan kurangnya kecerdasan mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir serta ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat. Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dibuktikan dalam jurnal Tommy Saputra. Dalam jurnal tersebut dijelaskan bahwa seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transaksional memperjelas peran bawahannya dan menjelaskan bagaimana memenuhi kebutuhan bawahan akan membantu mencapai hasil yang disepakati.

Selain kepemimpinan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu insentif. Insentif sendiri menurut Hasibuan (2013:117), mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif pada PT. Federal Internasional Finance Kota Pasuruan untuk karyawan sering terjadi keterlambatan pembayaran, dan adanya selisih nilai insentif antara karyawan baru dan karyawan lama.

Berdasarkan teori dan permasalahan tersebut, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal Internasional Finance Kota Pasuruan”**.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif dengan cara mengumpulkan beberapa keterangan atau data melalui kuesioner yang kemudian diinterpretasikan sebaik mungkin sehingga akan menghasilkan penelitian yang baik. Dalam Penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan yang terdiri dari 70 divisi marketing, 60 divisi penagihan dan 20 divisi HRD. Sampel pada penelitian ini diambil melalui rumus slovin dengan toleransi margin eror 10% dan diperoleh sampel 60. Kemudian didapatkan besarnya sampel percluster yaitu 24 karyawan divisi penagihan, 28 karyawan divisi marketing dan 8 karyawan divisi HRD..

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset pustaka dan riset lapangan yang terdiri dari dokumentasi dan studi pustaka. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis diskriptif, uji instrument penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas). Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinnearitas, uji linieritas dan uji heteroskedastisitas). Teknik analisis data (analisis regresi linier berganda Uji hipotesis (uji t, uji f dan analisis koefisien determinasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas, menurut (Arikunto, 2006), adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan instrumen.

Tabel I : Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional (X_1)			
Imbalan Kontingen ($X_{1.1}$)	0,803	0,2542	Valid
Manajemen Eksepsi Aktif ($X_{1.2}$)	0,819	0,2542	Valid
Manajemen Eksepsi Pasif ($X_{1.3}$)	0,699	0,2542	Valid

Kepemimpinan (<i>Laissez-Faire</i>) (X1.4)	0,579	0,2542	Valid
Insentif (X2)			
Kinerja (<i>Piecework</i>) (X2.1)	0,638	0,2542	Valid
Lama Kerja (X2.2)	0,805	0,2542	Valid
Senioritas (X2.3)	0,722	0,2542	Valid
Kebutuhan (X2.4)	0,867	0,2542	Valid
Keadilan dan Kelayakan (X2.5)	0,755	0,2542	Valid
Evaluasi Jabatan (X2.6)	0,753	0,2542	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Tujuan (Y.1)	0,839	0,2542	Valid
Standar (Y.2)	0,568	0,2542	Valid
Umpan Balik (Y.3)	0,771	0,2542	Valid
Alat Atau Sarana (Y.4)	0,669	0,2542	Valid
Kompetensi (Y.5)	0,691	0,2542	Valid
Motif (Y.6)	0,714	0,2542	Valid
Peluang (Y.7)	0,531	0,2542	Valid

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas, kami menemukan bahwa semua pernyataan yang diberikan kepada responden adalah valid karena r hitung $>$ r tabel, r tabel untuk sampel 60 adalah ($df=58$) 0,2542. Hasil ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan (indikator) adalah valid.

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas, menurut (Ghozali, 2006), didefinisikan sebagai tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas alat pengukur, semakin tinggi tingkat kestabilannya untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya.

Tabel II : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien		Keterangan
	Alpha Cronbach	Alpha	
Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,709	0,6	Reliabel
Insentif (X2)	0,851	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,810	0,6	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2024

Dari hasil reliabilitas tersebut diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha untuk masing-masing variabel independen dan dependen, khususnya variabel kepemimpinan transaksional, insentif dan kinerja karyawan sebesar 0,709; 0,851; 0,810 mempunyai nilai lebih besar dari 0.60. Dengan demikian seluruh instrumen dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang variabel penelitian yang digunakan. Penelitian ini menggunakan tehnik pengukuran skor dengan skala likert dimana nilai tertinggi memenuhi nilai 5 yaitu sangat setuju dan nilai terendah memenuhi nilai 1 yaitu sangat tidak setuju. Interval kelas dan kriteria ditentukan :

1,00 – 1,8 = Sangat Tidak Baik

1,81 – 2,6 = Tidak Baik

2,61 – 3,4 = Biasa / Netral

3,41 – 4,2 = Baik

4,21 – 5,0 = Sangat Baik

Tabel III : Skor Hasil Pengukuran dan Kriteria Variabel Kepemimpinan Transaksional (X_1)

No	Indikator		Skala Likert					Total Skor	Kriteria	
			STS	TS	N	S	SS			
1	Imbalan Kontingen ($X_{1.1}$)	Frekuensi	0	0	9	21	30	60	4,35	Sangat Baik
		f x b	0	0	27	84	150	261		
2	Manajemen Eksepsi Aktif ($X_{1.2}$)	Frekuensi	0	0	14	23	23	60	4,15	Baik
		f x b	0	0	42	92	115	249		
3	Manajemen Eksepsi Pasif ($X_{1.3}$)	Frekuensi	0	2	23	32	3	60	3,63	Baik
		f x b	0	4	69	128	15	216		
4	Kepemimpinan (<i>Laissez-Faire</i>) ($X_{1.4}$)	Frekuensi	0	1	32	25	2	60	3,47	Baik
		f x b	0	2	96	100	10	208		
Total Skor							15,6	Baik		
Rata-Rata							3,9			

Sumber : data primer diolah, 2024

Tabel IV : Skor Hasil Pengukuran dan Kriteria Variabel Insentif (X_2)

No	Indikator		Skala Likert					Total Skor	Kriteria	
			STS	TS	N	S	SS			
1	Kinerja (<i>Piecework</i>) ($X_{2.1}$)	Frekuensi	0	0	23	24	13	60	3,83	Baik
		f x b	0	0	69	96	65	230		
2	Lama Kerja ($X_{2.2}$)	Frekuensi	0	1	21	29	9	60	3,77	Baik
		f x b	0	2	63	116	45	226		
3	Senioritas ($X_{2.3}$)	Frekuensi	0	1	12	31	16	60	4,03	Baik
		f x b	0	2	36	124	80	242		
4	Kebutuhan ($X_{2.4}$)	Frekuensi	0	1	32	25	2	60	3,47	Baik
		f x b	0	2	96	100	10	208		
5	Keadilan dan Kelayakan ($X_{2.5}$)	Frekuensi	0	1	17	31	11	60	3,87	Baik
		f x b	0	2	51	124	55	232		
6	Evaluasi Jabatan ($X_{2.6}$)	Frekuensi	0	0	16	26	18	60	4,03	Baik
		f x b	0	0	48	104	90	242		
Total Skor							23	Baik		
Rata-Rata							3,83			

Sumber : data primer diolah, 2024
Tabel V : Skor Hasil Pengukuran dan Kriteria Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Skala Likert						Total Skor	Kriteria	
		STS	TS	N	S	SS				
1	Tujuan (Y.1)	Frekuensi	0	6	9	25	20	60	3,98	Baik
		f x b	0	12	27	100	100	239		
2	Standar (Y.2)	Frekuensi	0	0	17	22	21	60	4,07	Baik
		f x b	0	0	51	88	105	244		
3	Umpan Balik (Y.3)	Frekuensi	0	0	14	22	24	60	4,17	Baik
		f x b	0	0	42	88	120	250		
4	Alat Atau Sarana (Y.4)	Frekuensi	0	10	14	24	12	60	3,63	Baik
		f x b	0	20	42	96	60	218		
5	Kompetensi (Y.5)	Frekuensi	0	1	16	21	22	60	4,07	Baik
		f x b	0	2	48	84	110	244		
6	Motif (Y.6)	Frekuensi	0	1	17	31	11	60	3,87	Baik
		f x b	0	2	51	124	55	232		
7	Peluang (Y.7)	Frekuensi	0	2	7	33	18	60	4,12	Baik
		f x b	0	4	21	132	90	247		
Total Skor							27,9	Baik		
Rata-Rata							3,99			

Sumber : data primer diolah, 2024

Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Tabel VI : Hasil Uji Normalitas

Kriteria	Nilai	Keterangan
Asym. Sig (2-tailed)	0,200	Residual Berdistribusi Normal

Sumer : data diolah, 2024

Uji normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov diperoleh nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* 0,200 lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Multikolonieritas

Tabel VII : Hasil Uji Multikonieritas

Variabel Dependen	Variabel Independen	Kriteria		Keterangan
		Multikolinieritas Tolerance	VIF	
Kinerja Karyawan (Y)	Kepemimpinan Transaksional (X ₁)	0,247	4,056	Residual tidak terjadi multikolinieritas
	Insentif (X ₂)	0,247	4,056	Residual tidak terjadi multikolinieritas

Sumer : data diolah, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* $0,247 > 0,10$ atau sama dengan *VIF* $4,056 < 10$ sehingga dapat disimpulkan antar variabel independen telah lolos dari uji multikolinearitas.

c. Linieritas

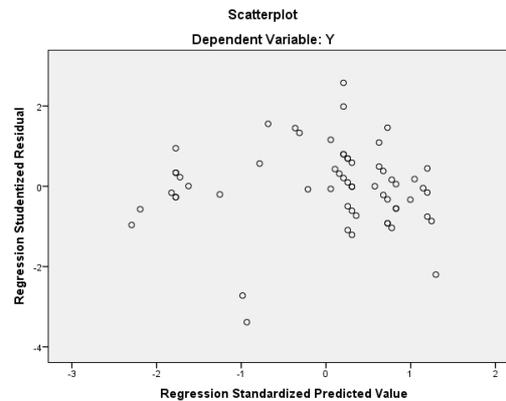
Tabel VIII : Hasil Uji Linieritas

Hubungan Antar Variabel	Nilai Sig Linearity	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional (X ₁) → Kinerja Karyawan (Y)	0,000	Residual Terjadi Linieritas
Insentif (X ₂) → Kinerja Karyawan (Y)	0.000	Residual Terjadi Linieritas

Sumber : data primer diolah, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dua nilai signifikansi *Linearity* $<$ signifikansi $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan dari variabel independen Kepemimpinan Transaksional (X₁) dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dan terdapat hubungan linier secara signifikan dari variabel independen insentif (X₂) dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

d. Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : data primer diolah, 2024

Dari grafik *scatterplots* di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik atas maupun bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel IX : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai Sig	Keterangan
Konstanta	0,184	0,061	Hubungan Positif
Kepemimpinan Transaksional (X ₁)	1,528	0,000	Hubungan Positif
Insentif (X ₂)	0,183	0,168	Hubungan Positif

Sumber : data primer diolah, 2024

$$Y = 0,184 + 1,528 X_1 - 0,183 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Kepemimpinan Transaksional mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Variabel Insentif mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap variabel Kinerja Karyawan.
3. Koefisien variabel Kepemimpinan Kerja memberikan nilai sebesar 1,528 yang berarti bahwa jika Kepemimpinan Kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.
4. Koefisien variabel Insentif memberikan nilai sebesar 0,183 yang berarti bahwa jika Insentif semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Tabel X : Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel Dependen	Variabel Independen	F _{Statistik}	F _{tabel}	Nilai Sig	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Kepemimpinan Transaksional (X ₁) Insentif (X ₂)	135,065	3,16	0,000	H1 Diterima

Sumber : data primer diolah, 2024

Karena F hitung > F tabel yaitu, $135,065 < 3,16$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima, artinya variabel Kepemimpinan Transaksional dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. **Uji Parsial (Uji t)**

Tabel XI : Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Dependen	Variabel Independen	t statistic	t tabel	Nilai Sig	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Kepemimpinan Transaksional (X ₁)	6,918	2,00247	0,000	H2 Diterima
	Insentif (X ₂)	1,397	2,00247	0,168	H3 Ditolak

Sumber : data primer diolah, 2024

1. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel di atas, nilai signifikansi t hitung sebesar 6,918 lebih besar dari 2,00247, dengan taraf signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transaksional (X₁) memberikan dampak positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Insentif (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa uji hipotesis insentif menunjukkan nilai signifikansi hitung 1.397 lebih besar dari 2,00247, dengan taraf signifikansi 0,168 lebih dari 0,05. Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Insentif (X₂) memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel XIII : Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Variabel Dependen	Variabel Independen	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan (Y)	Kepemimpinan Transaksional (X ₁) Insentif(X ₂)	0.826	0.820

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diketahui *Adjusted R Square* sebesar 0,820 atau 82%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transaksional (X_1) dan Insentif (X_2) memberikan kontribusi atau mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 82%. Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 18% dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pertama mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja. Dengan hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 135,065 lebih besar dari F tabel 3,16 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transaksional dan insentif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kondisi aspek kepemimpinan transaksional dan insentif maka kinerja karyawan akan semakin meningkat untuk memenuhi target yang diberikan PT Federal Internasional Finance Kota Pasuruan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis kedua tentang hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan. Dengan hasil uji t, tingkat signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, dan t hitung 6.918 lebih besar dari t tabel 2,00247. Hasil menunjukkan bahwa ada dampak positif dan signifikan antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transaksional secara tidak langsung berdampak pada kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Kota Pasuruan. Oleh sebab itu kondisi kepemimpinan transaksional harus dijaga seperti pemberian imbalan kontingen yang memperoleh kriteria sangat baik dengan skor 4,35. Serta lebih meningkatkan tanggungjawab dalam pengambilan keputusan yang mendapat kriteria baik dengan skor terendah 3,47 sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan.

Dalam hal ini sejalan dengan penelitian Uswatun Qasnah 2020 yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan dengan koefisien beta (β) 0,180 dan t hitung 2,444 lebih besar dari t tabel 1,997.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis ketiga mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji menunjukkan pengaruh positif yang tidak signifikan, dengan tingkat signifikansi 0,168 lebih dari 0,05, dan t hitung 1,397 lebih kecil dari t tabel 2,00247. Insentif secara tidak langsung memiliki dampak yang tidak signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini antara lain disebabkan oleh dominannya karyawan yang berusia 17 tahun – 20 tahun atau freshgraduate yang lebih memprioritaskan mencari pengalaman dan memperoleh gaji.

Dalam hal ini sejalan dengan penelitian Jalmo Hadi Prayitno dan kawan-kawan yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional bahwa Insentif (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). t hitung 1,189 < t tabel 2,056, sig 0,117 < 0,05.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil data dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan, antarlain:

1. Secara simultan variabel kepemimpinan transaksional dan insentif memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan transaksional dan insentif, maka kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Kota Pasuruan akan semakin baik.
2. Variabel kepemimpinan transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan transaksional secara tidak langsung

memiliki dampak pada kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Kota Pasuruan dalam mencapai target atau kinerja yang diharapkan.

3. Variabel insentif menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa Insentif memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Kota Pasuruan dalam mencapai target atau kinerja yang diharapkan.

Saran

Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya lebih mengembangkan variabel – variabel yang diteliti. Sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. P. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Revisi* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* . Jakarta : Rajawali Pers.
- Prayitno, J. H., Mawung, A. S., & Syamsudin, A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management* .
- Qasanah, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo. Vol 8 No 1* , 127-133.
- Saputra, T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan KOperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri. *Jurnal Inovasi Penelitian* .
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Jakarta-14240: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, W. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi (Edisi Ketiga)*. Depok: Rajawali Pers.