

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Weha Transportasi Indonesia

Hasbur Rahman Akhdan, Jim Hoy Yam, Edi Mulyadi

PT. Weha Transportasi Indonesia, Indonesia, 15118

e-mail : hasbur.akhdan@white.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis keberadaan variabel gaya kepemimpinan, insentif, produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan metode analisis jalur. Responden penelitian ini terbagi kedalam dua karakteristik responden yaitu responden yang berasal dari karyawan WEHA Transportasi Indonesia dan responden dari pelanggan transportasi pariwisata WEHA Transportasi Indonesia. Hasil analisis dapat diperoleh informasi terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan, terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan, terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan gaya kepemimpinan dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Insentif, Produktivitas Kerja,

Abstract

This research aims to analyze the existence of leadership style variables, incentives, employee work productivity using the path analysis method. The respondents of this study were divided into two characteristics of respondents, namely respondents who came from WEHA Transport Indonesia employees and respondents from WEHA Transport Indonesia tourism transportation customers. From the results of the analysis, information can be obtained that there is a partial and significant influence of leadership style on employee work productivity, there is a partial and significant influence of incentives on employee work productivity, there is a simultaneous and significant influence of leadership style and incentives on employee work productivity.

Keywords: Leadership Style, Incentives, Work Productivity,

A. Pendahuluan

Keberadaan sumber daya manusia sebagai asset utama perusahaan dengan tujuan perusahaan tidak terlepas dari pemimpin perusahaan tersebut. Pada dasarnya pemimpin berperan sebagai penggerak dan mengkoordinir serta mengelola faktor-faktor produksi dalam perusahaan termasuk sumber daya

manusianya. Untuk mewujudkan kondisi seperti ini kepemimpinan yang baik harus dapat mempelajari, memahami serta menerapkan unsur-unsur manajemen didalam pola kerjanya sehingga dapat mempengaruhi dan memotivasi karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memberikan insentif bagi karyawan yang berprestasi. (Rina, 2020). Seorang pemimpin harus memiliki keserasian antara karyawannya agar perusahaan yang dipimpinnya dapat berjalan dengan efektif. Tidak semua pekerjaan dapat dilakukan seorang pemimpin secara sendiri, ia harus dapat mendelegasikan wewenang kepada bawahannya secara jelas dan benar, agar karyawan dapat bekerja dengan baik maka pimpinan perusahaan dapat memberikan insentif agar karyawan lebih giat dalam bekerja dalam perusahaan.

Pelaksanaan sistem upah insentif diberikan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas karyawan serta mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap bekerja dalam perusahaan, untuk itu apabila seseorang bersedia bekerja dengan giat sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi maka akan memperoleh imbalan pendapatan yang tinggi pula atas prestasi kerjanya. (Firman, A et.al, 2020). Insentif juga dapat didefinisikan sebagai pertimbangan kinerja yang sangat baik dengan asumsi gaji cukup untuk membuat pekerja menghargai nilai pekerjaan yang juga memenuhi kebutuhan dasar mereka dalam kehidupan. Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Sedangkan bagi perusahaan, insentif adalah strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, yaitu produktivitas menjadi hal yang sangat penting.

Produktivitas kerja karyawan merupakan masalah yang hangat dan tidak akan ada habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien (Erialdy, 2023) dalam suatu perusahaan. Karena faktor manusia merupakan faktor produktivitas kerja yang terpenting, maka dalam pengelolaannya harus berbeda dengan pengelolaan faktor-faktor yang lain. Para karyawan itu adalah manusia yang mempunyai pribadi yang beraneka ragam yang harus dihormati dan dihargai pada harkat dan martabatnya.

Beranjak dari penjelasan di atas mengenai kualitas pelayanan, gaya kepemimpinan, insentif dan produktivitas kerja, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja dan Implikasinya kepada Kualitas Pelayanan.

B. Metode

Metode penelitian yang digunakan untuk memecahkan permasalahan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif terhadap produktivitas kerja dan implikasinya kepada Kualitas Pelayanan Transportasi metode penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 76 orang responden karyawan PT. WEHA Transportasi Indonesia dari populasi yang berjumlah sebanyak 310 orang karyawan. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan yaitu Penelitian kepustakaan (*Library Research*): dengan mengumpulkan data-data dari berbagai buku dan jurnal ilmiah yang telah terpublikasi yang relevan dengan penelitian ini dan Penelitian lapangan (*Field Research*), melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian serta melakukan penyebaran kuesioner penelitian yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan didalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis penelitian yaitu dengan menggunakan analisis, validitas data, reliabilitas data, uji normalitas data, uji linieritas data, analisis korelasi dan analisis regresi, analisis uji t dan uji F serta analisis koefisien determinasi.

C. Hasil Dan Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis struktural model jalur pertama diperoleh informasi bahwa *coefficient* variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,342 sedangkan nilai t (hitung) sebesar 3,445 dengan nilai signifikansi 0,001 pada kelas korelasi rendah. Nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel pada 76 responden pada taraf signifikansi 0.05 diperoleh nilai sebesar 1,665 (*t tabel terlampir*). Nilai t hitung hasil analisis sebesar 3,445 lebih besar dari t tabel 1,665 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian pertama (H_1) dapat diterima yaitu Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. WEHA Transportasi Indonesia.

Penerimaan hipotesis pada penelitian ini yaitu adanya pengaruh secara parsial dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yeni and Rifai, 2021) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada divisi produksi PT. Bukit Baros Cempaka Sukabumi yang memberikan informasi bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan peran pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinannya sangat

penting dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja bawahan dengan metode kepemimpinan, pemimpin dapat memberikan arahan-arahan yang perlu dilakukan bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan maupun pengambilan keputusan dalam menyelesaikan setiap permasalahan pekerjaan.

Adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. WEHA Transportasi Indonesia ini merupakan temuan baru yang dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi pimpinan khususnya direktur operasional di PT. WEHA Transportasi Indonesia untuk memperhatikan gaya kepemimpinannya guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan khususnya karyawan yang ada pada bagian operasional dengan memperhatikan konsep teori gaya kepemimpinan dari White dan Lippit dalam Handoko (2020:49-50), dimana direktur operasional bisa menggunakan gaya kepemimpinan secara demokratis, otoriter maupun bebas dalam memimpin karyawan di divisi operasional agar meningkatkan produktivitas kerjanya.

Hasil penelitian ini juga dapat memberikan informasi bahwa secara teoritis teori kepemimpinan dari White dan Lippit dalam Handoko (2020:49-50) mempunyai korelasi dengan konsep teori produktivitas kerja dari AF Stoner (2020:282). Dengan gaya kepemimpinan demokratis, otoriter maupun bebas dapat berkontribusi dalam mempengaruhi tercapainya sasaran kerja, efisiensi dan efektivitas serta peningkatan kinerja, sehingga gaya kepemimpinan di PT. WEHA Transportasi Indonesia perlu benar-benar diperhatikan khususnya oleh direktur operasional apabila ingin meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.

2. Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis struktural model jalur pertama diperoleh informasi bahwa *coefficent* variabel insentif terhadap produktivitas kerja memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,467 sedangkan nilai *t* (hitung) sebesar 4,704 dengan nilai signifikansi 0,000 pada kelas korelasi sedang. Nilai *t* hitung kemudian dibandingkan dengan nilai *t* tabel pada 76 responden pada taraf signifikansi 0.05 diperoleh nilai sebesar 1,665 (*t tabel terlampir*). Nilai *t* hitung hasil analisis sebesar 4,704 lebih besar dari *t* tabel 1,665 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian kedua (H_2) dapat diterima yaitu Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. WEHA Transportasi Indonesia.

Penerimaan hipotesis pada penelitian ini yaitu adanya pengaruh secara parsial dan signifikan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Utarindasari dan Silitonga, 2021) Analisis pengaruh insentif dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan produktivitas karyawan yang memberikan informasi bahwa insentif berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pemberian insentif kepada karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi atau karyawan yang memiliki prestasi baik

dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memberikan peningkatan kinerja perlu diperhatikan oleh PT. WEHA Transportasi Indonesia, hal tersebut secara teoritis seperti yang dikemukakan oleh Kadarisman (2016:204), pemberian insentif kepada karyawan dapat berupa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan secara rutin, jaminan sosial berupa jaminan kesehatan, cuti sakit yang tetap diberikan gajinya secara tepat waktu dan membuat program pinjaman keuangan berbentuk koperasi yang dibuat oleh PT. WEHA Transportasi Indonesia serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan sudah berdidikasi dalam masa kerja yang cukup untuk mendapatkan promosi jabatan.

Hasil penelitian ini juga dapat memberikan informasi bahwa secara teoritis teori insentif Kadarisman (2016:204) mempunyai korelasi dengan konsep teori produktivitas kerja dari AF Stoner (2020:282). Terdapatnya pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. WEHA Transportasi Indonesia ini merupakan temuan baru yang dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi direktur utama di PT. WEHA Transportasi Indonesia untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Dengan adanya insentif yang diberikan kepada karyawan akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya karena pemberian insentif bertujuan untuk memberikan semangat kerja kepada karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Berdasarkan analisis struktural model jalur pertama diperoleh informasi bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif terhadap produktivitas kerja dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,508 dengan signifikansi *F Change* 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ketiga (H_3) dapat diterima yaitu Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan gaya kepemimpinan dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. WEHA Transportasi Indonesia.

Penerimaan hipotesis pada penelitian ini yaitu pengaruh secara simultan dan signifikan gaya kepemimpinan dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. WEHA Transportasi Indonesia sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahma, 2019) Pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soppeng. Seorang pemimpin yang bisa menerapkan gaya kepemimpinannya sesuai dengan karakteristik organisasi dan kebutuhan dalam pengambilan keputusan yang didukung dengan pemberian insentif yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah metode pemimpin dalam memimpin karyawan perlu didukung oleh pemberian insentif kepada karyawan yang berprestasi karena secara bersamaan akan memberikan peningkatan kepada

produktivitas kerja karyawan di PT. WEHA Transportasi Indonesia hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini yang bisa dijadikan sebagai informasi kepada PT. WEHA Transportasi Indonesia apabila ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan memperhatikan konsep teori White dan Lippit dalam Handoko (2020:49-50) terkait gaya kepemimpinan, konsep teori Kadarisman (2016:204) dan konsep teori AF Stoner (2020:282) agar karyawan di PT. WEHA Transportasi Indonesia bisa mencapai sasaran kerja sesuai dengan target yang ditetapkan, pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan secara kelompok dapat sesuai dengan sasaran dan tujuannya serta tercapainya efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

D. Kesimpulan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai t hitung hasil analisis sebesar 3,445 lebih besar dari t tabel 1,665 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. WEHA Transportasi Indonesia.
2. Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai t hitung hasil analisis sebesar 4,704 lebih besar dari t tabel 1,665 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. WEHA Transportasi Indonesia.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif terhadap produktivitas kerja memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,508 dengan signifikansi *F Change* 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan gaya kepemimpinan dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. WEHA Transportasi Indonesia.

Referensi

- AF Stoner (2020) *Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Erialdy (2023) *Manajemen Kinerja*. CV. Mitra Ilmu.
- Firman, A., Mustapa, Z., Ilyas, G.B. (2020) 'Relationship of TQM on Managerial Performance: Evidence From Property Sector in Indonesia', *Journal of Distribution Science*, 18(1), pp. 47-57.
- Handoko, H.T. (2020) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Kadarisman, M. (2016) *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo.

- Rahma, A.N. (2019) 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soppeng', *Jurnal Ilmiah Metansi 'Manajemen dan Akuntansi'*, 2(April), pp. 80-84.
- Rina (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Danamon', *Jurnal Ekonomi*, 4(April), pp. 14-24.
- Utarindasari, D. and Silitonga, W.S.H. (2021) 'Analisis Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan', *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 2(1), pp. 12-19. Available at: <https://doi.org/10.51805/jmbk.v2i1.29>.
- Yeni and Rifai, A.A. (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Divisi Produksi Pt Bukit Baros Cempaka Sukabumi', *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), pp. 1-34.