

ASLI

DEKRETUM EKONOMI 14/5 2024

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT PELAYANAN
KALIDONI PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG**



Skripsi

Disusun Oleh:

NUR OLIVIA DWI SEPRIANI

01011181924004

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN
TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN UJIAN
KOMPREHENSIF**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT PELAYANAN
KALIDONI PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG**

Disusun Oleh:

Nama : Nur Olivia Dwi Sepriani

Nim : 01011181924004

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : S1 Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui dalam perbaikan ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Tanggal: 19 Mei 2024

Dosen Pembimbing



Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si
NIP. 196610221992032002

Tanggal: 19 Mei 2024

Dosen Penguji



Nia Meitisari, S.E, M.Si
NIP. 198605202020122010

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT PELAYANAN
KALIDONI PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Nur Olivia Dwi Sepriani

NIM : 01011181924004

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 23 April 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Indralaya, 2024

Pembimbing,

Penguji,

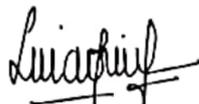


Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 1989071120180310001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Olivia Dwi Sepriani
NIM : 01011181924004
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT PELAYANAN KALIDONI PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG

Pembimbing : Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si
Penguji : Nia Meitisari, S.E, M.Si
Tanggal Ujian : 23 April 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada hasil kutipan karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, 14 Mei 2024



Nur Olivia Dwi Sepriani
NIM. 01011181924004

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Reach the sky but keep your feet on the ground”

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

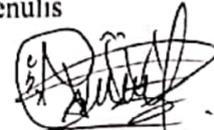
- Allah SWT
- Kedua Orang Tuaku
- Kakak dan Adik
- Keluargaku
- Diriku sendiri
- Sahabat
- Almamater

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas rahmat Allah SWT, yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan serta telah membukakan pintu hati dan pikiran sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelayanan Kulidoni PDAM Tirta Musi Palembang". Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan serta dukungan, baik secara moral maupun materil dan banyak juga hambatan serta tantangan yang dihadapi dalam proses penyusunannya, akan atas kehendak yang maha kuasa hal tersebut dapat diatasi karena kerja keras, bimbingan, saran motivasi, dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun sebagai bahan masukan sehingga dapat berguna bagi kita semua dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi mahasiswa Manajemen Universitas Sriwijaya.

Indralaya, Maret 2024
Penulis



Nuf Olivia Dwi Sepriani
NIM. 01011181924004

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama masa penyusunan dan penelitian skripsi, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Penulis menyadari berbagai pihak telah memberikan bantuan dan dukungan. Maka izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih kepada:

1. **Allah SWT** yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Tiada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan Allah SWT.
2. **Kedua orang tua tercinta**, Bapak Gunadi (Alm) dan Ibu Irsadiyah yang selalu mendoakan, memberikan dukungan dan juga bantuan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. **Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si.** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. **Bapak Prof. Dr. M. Adam, S.E., M.E** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. **Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya periode 2023-2027.
6. **Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya Periode 2023-2027
7. **Ibu Isn Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya periode 2019-2023.
8. **Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M.,** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya Periode 2019-2023.
9. **Ibu Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si** selaku dosen pembimbing. Penulis menaruh rasa hormat yang setinggi-tingginya kepada beliau atas kesabaran, perhatian, dan waktu yang telah disediakan untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, masukan, motivasi, dan inspirasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. **Ibu Nia Meitisari, S.E, M.Si** selaku dosen penguji. Penulis menaruh rasa hormat setinggi-tingginya kepada beliau yang telah meluangkan waktunya

untuk memberikan kritik, saran, dan masukan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

11. **Ibu Prof. Hj. Badia Parizade, MBA., P.hD** selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang banyak memberikan bimbingan dan arahan selama perkuliahan.
12. **Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** yang telah memberi ilmu dan pengalaman yang luar biasa selama ini.
13. **Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terkhususnya Mba Ambar dan Kak Helmi** yang telah membantu saya perihal administrasi selama perkuliahan.
14. **Kantor Unit Pelayanan Kalidoni PDAM Tirta Musi Palembang** yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
15. **Kakak Dela dan Adik Caca** yang selalu memberikan dukungan, bantuan, dan doa serta motivasi kepada penulis selama penulis menjalani masa perkuliahan hingga sampai sekarang penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
16. **Muhammad Arsyad, Chodisah Dahlan Muhammad, Prof. Dra. Chuzaimah Dahlan Diem, B.A., M.L.S., Ed.D, Prof. Drs. Diemroh Ihsan, M.A., Ph.D** selaku Kakek dan Nenek yang selalu memberi dukungan kepada penulis baik dukungan moral maupun material.
17. **The Aldurs (Amel, Ciak, Firda, Kiki, Tata)** yang telah melewati masa-masa kuliah bersama dan juga terima kasih sudah menjadi sahabat yang selalu memberikan dukungan, semangat, serta doa selama menjalani masa perkuliahan maupun hingga sekarang saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
18. **SPM Family** yang telah menemani masa-masa magang hingga penelitian skripsi ini.
19. **Betikus (Mumut, Ica, Lili, Nisa, Wati, Ima)** yang sudah seperti saudara sendiri, selalu memberikan semangat dan dukungan kepada Saya hingga Saya menyelesaikan Skripsi ini.

20. **The Thay Management, terutama Pak Mirdan dan Pak Oloy** yang sudah memberikan *support* kepada Saya seperti keluarga sendiri hingga saat ini.
21. **Dulurku (Wati, Sahrul, Dika, Nanda)** sahabat yang selalu memotivasi Saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
22. **My Biases (EXO&Wendy Shon)** yang selalu menjadi panutan serta *mood booster* selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
23. **Punten (Bella, Ebi, Tata)** yang selalu memberikan masukan dan semangat kepada Saya hingga saat ini.
24. **Patuhi Rules** sahabat *online* yang selalu memberikan motivasi kepada Saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
25. **Semua Pihak** yang tidak dapat Saya sebutkan satu persatu yang telah membantu serta mendukung Saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
26. *Last but not least*, kepada **Diri Saya Sendiri**, terima kasih telah berjuang untuk menyelesaikan skripsi ini dan tidak menyerah hingga saat ini.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang memberikan motivasi dalam bentuk moril maupun materil, dengan harapan semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua

ABSTRAK

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT PELAYANAN
KALIDONI PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG**

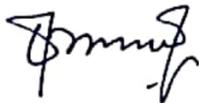
Oleh:

Nur Olivia Dwi Sepriani

Penelitian ini bertujuan untuk menguji atau menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan insentif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Unit Pelayanan Kalidoni PDAM Tirta Musi Palembang. Sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan Kantor Unit Pelayanan Kalidoni PDAM Tirta Musi Palembang yang berjumlah 39 responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisis data. Berdasarkan hasil analisis hipotesis, disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Unit Pelayanan Kalidoni PDAM Tirta Musi Palembang.

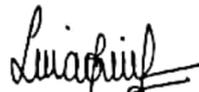
Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Insentif, Kinerja Karyawan

Pembimbing



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

***THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE
AND INCENTIVE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE
OFFICE SERVICE UNIT OF KALIDONI PDAM TIRTA MUSI
PALEMBANG***

By:
Nur Olivia Dwi Sepriani

This Research aims to test or analyze the influence of transformational leadership style and incentives on employee performance. This research uses quantitative methods. The population in this study were employee of the Kalidoni Service Unit PDAM Tirta Musi Palembang. The sample used was saturated sampling so that the sample in this study was the entire population of employees at the Kalidoni PDAM Tirta Musi Palembang Service Unit Office, totaling 39 respondents. This research uses primary data obtained through questionnaires and multiple linear regression analysis methods as data analysis techniques. Based on the results of the hypothesis analysis, it was concluded that partially the transformational leadership style had an effect on employee performance and incentives had an effect on employee performance. Simultaneously the transformational leadership style and incentives influence employee performance at the Kalidoni Service Unit Office of PDAM Tirta Musi Palembang.

Keywords: Transformational Leadership Style, Incentives, Employee Performance

Advisor

Head of Management Department



Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si
NIP. 196610221992032002



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

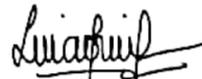
Nama : Nur Olivia Dwi Sepriani
NIM : 01011181924004
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelayanan Kalidoni PDAM Tirta Musi Palembang

Pembimbing



Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si
NIP. 196610221992032002

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Nur Olivia Dwi Sepriani
NIM : 01011181924004
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 23 September 2001
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jl. KH. Azhari Lorong Cangga 2 No.21 Palembang
Sumatera Selatan
E-mail : nuroliwiadwi.s@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

Taman Kanak-Kanak : TK Azhariyah
Sekolah Dasar : SD Negeri 99 Palembang
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 16 Palembang
Sekolah Menengah Atas : SMA PGRI 2 Palembang

PENGALAMAN ORGANISASI

2019-2020 : Anggota DPM FE UNSRI

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN UJIAN KOMPREHENSIF.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1 Manfaat Teoritis	11
1.4.2 Manfaat Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.2 Insentif.....	15
2.1.3 Kinerja.....	19
2.2 Hubungan Antar Variabel	22
2.3 Penelitian Terdahulu	23
2.4 Kerangka Konseptual	27
2.5 Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	30
3.2 Rancangan Penelitian	30
3.3 Jenis dan Sumber Data	31
3.4 Populasi dan Sampel	32
3.4.1 Populasi	32
3.4.2 Sampel.....	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	32
3.5.1 Observasi.....	32
3.5.2 Kuesioner	33
3.5.3 Studi Dokumentasi	34

3.5.4 Wawancara	34
3.6 Uji Instrumen.....	34
3.6.1 Uji Validitas	34
3.6.2 Uji Reliabilitas	35
3.7 Metode Sukses Interval	35
3.8 Teknik Analisis Data.....	36
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	36
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	38
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	39
3.8.4 Uji Hipotesis.....	39
3.9 Definisi Operasional Variabel.....	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	44
4.1.1 Deskripsi PDAM Tirta Musi Unit Pelayanan Kalidoni	44
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	45
4.1.3 Bagan Organisasi	46
4.2 Hasil Penelitian	47
4.2.1 Deskripsi Data Profil Responden	47
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	50
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian	88
4.2.4 Metode Sukses Interval.....	91
4.2.5 Hasil Analisis Data.....	92
4.2.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	94
4.2.7 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	96
4.2.8 Uji Hipotesis.....	96
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	98
4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	98
4.3.2 Pengaruh Gaya Insentif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	100
4.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	102
4.4 Keterbatasan Penelitian	103
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	104
5.1 Kesimpulan.....	104
5.2 Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN.....	112

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan UP PDAM Kalidoni (2020-2022)	6
Tabel 1.2 Data Total Penghasilan Kotor dan Penghasilan Bersih Seluruh Karyawan UP PDAM Kalidoni (Desember 2021 – Oktober 2022)	7
Tabel 1.3 Data Kinerja Unit Pelayanan Kalidoni PDAM Tirta Musi Palembang Tahun 2020 - 2022.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran.....	33
Tabel 3. 2 Kriteria Koefisien Korelasi (r)	39
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden	47
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Usia Responden.....	48
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden.....	50
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	51
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Insentif (X2).....	65
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	75
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	89
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Insentif (X2).....	89
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)	90
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	91
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas	92
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas	93
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	94
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Linear Berganda	95
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	96
Tabel 4. 17 Hasil Uji t.....	97
Tabel 4. 18 Hasil Uji F.....	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	28
Gambar 4. 1 Bagan Organisasi	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	112
Lampiran 2. Frekuensi Profil Responden	120
Lampiran 3. Frekuensi Jawaban Responden.....	121
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	135
Lampiran 5. Metode Suksesi Interval	141
Lampiran 6. Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	145
Lampiran 7. Uji Analisis Linear Berganda, Uji F, Uji t.....	147
Lampiran 8. Data Ordinal	148

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini suatu perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Salah satu faktor penting dalam unggulnya suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia (SDM) yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Karyawan atau SDM merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernafas atau hidup di samping aset-aset lain yang tidak bernafas atau tidak hidup seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kantor, persediaan barang, dan sebagainya. Keunikan SDM ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif (Istijanto, 2020).

Pada perusahaan besar yang memiliki jumlah karyawan yang besar, pengelolaan sumber daya manusia bukanlah pekerjaan yang mudah. Perbedaan jenis pekerjaan, tingkat jabatan atau posisi, latar belakang pendidikan, status keluarga, dan perbedaan status sosial lainnya akan melandasi perbedaan dalam mengelola karyawan. Sebagai contoh, memotivasi kinerja karyawan untuk bagian produksi mungkin cocok dengan sistem pemberian bonus sesuai dengan jumlah produk yang mereka selesaikan. Namun, sistem bonus atas dasar jumlah produksi ini tidak cocok ditetapkan untuk memotivasi kinerja karyawan bagian pelayanan pelanggan. Berbeda lagi motivasi yang harus ditetapkan untuk karyawan yang

menempati level kepala divisi. Bagi kepala divisi, pujian dari manajer atau pemilik perusahaan mungkin akan memacu ia untuk lebih giat bekerja (Istijanto, 2020).

Informasi tentang faktor-faktor yang melandasi kinerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan. Hal ini tidak hanya untuk menghindari kesalahan membuat keputusan SDM yang tidak efektif, namun juga sebagai sarana mendayagunakan karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Jika seluruh karyawan memiliki kinerja yang baik, kinerja perusahaan secara keseluruhan menjadi lebih baik (Istijanto, 2020).

Menurut Amanda et al. (2017) kinerja karyawan merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi, selain itu juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat. Kinerja seorang karyawan mempunyai hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Ananda (2020) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Dari penjelasan di atas bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi serta untuk mengetahui seberapa banyak mereka memberi kontribusi pada organisasi sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan baik secara kualitas, kuantitas dan pelaksanaan tugasnya. Untuk membangun kinerja karyawan yang baik, tentu saja perusahaan berperan besar untuk mewujudkannya. Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor apa saja

yang memengaruhi kinerja karyawan. Agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal, tentu saja perusahaan harus memperhatikan beberapa komponen yang membuat tujuan tersebut tercapai, salah satunya rasa nyaman yang ditimbulkan dari sikap pemimpin perusahaan. Maka dari itu, gaya kepemimpinan transformasional diharapkan dapat menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Prayudi (2020) gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi dan memiliki kemampuan memengaruhi yang luar biasa. Dalam hal ini, saat pemimpin melakukan tindakan ke arah perubahan dan ketegasan, pemimpin lebih mengutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadinya. Saat ia menjalankan tugasnya, disana ia memengaruhi para bawahannya untuk mengikuti arus kerja yang ditentukannya.

Keberhasilan maupun kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan sedikit banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang manajer dalam mengelola sumber daya yang ada. Pemimpin berkewajiban untuk menginspirasi karyawan agar mereka menghayati betapa besarnya kontribusi perusahaan bagi kepentingan umat manusia. Sebagai contoh karyawan di perusahaan listrik harus memahami bahwa pekerjaan mereka sangat mulia. Selain itu, pemimpin perlu memanusiakan manusia. Dia harus peduli dengan karyawannya (Ancok, 2020).

Selain gaya kepemimpinan transformasional, dengan memberikan insentif bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan juga. Menurut Rustinah & Saptadji (2021) Insentif adalah sesuatu yang mendorong atau

cenderung merangsang aktivitas, insentif termasuk motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki proses produksi. Insentif adalah penghargaan yang dibayarkan kepada karyawan untuk kinerja yang melebihi standar yang ditetapkan, dengan asumsi bahwa uang dapat mendorong karyawan untuk bekerja agar lebih aktif, sehingga mereka yang produktif lebih mungkin untuk dibayar berdasarkan besaran pekerjaannya. Pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan ialah bertujuan agar dengan adanya insentif yang diberikan maka akan mendapatkan imbalan perolehan kinerja yang lebih bagus dari karyawan. Besar kecilnya insentif tergantung dari pengakuan, status dan peningkatan kinerja yang diberikan karyawan kepada organisasi ataupun perusahaan.

Menurut Rangkuti et al. (2019) Insentif adalah hal-hal untuk memberikan sugesti pada orang agar mau bekerja lebih maksimal dan memberikan angka produksi kerja yang baik, yang mana sifat sugestinya dalam bentuk material. Pada dasarnya pemberian insentif selalu dihubungkan dengan balas jasa atas kinerja ekstra karyawan yang melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Pemberian insentif yang layak akan meningkatkan kinerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas.

Insentif yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan sering menyebabkan karyawan, sebagai manusia tidak merasa puas, tidak betah dan memutuskan untuk mencari yang lebih baik lagi. Persaingan antar perusahaan yang semakin meningkat dapat memengaruhi para karyawan yang merasa tidak puas akan berpindah ke perusahaan lainnya yang menawarkan kompensasi lebih baik. Oleh karena itu

pemberian insentif yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan di Unit Pelayanan Kalidoni PDAM Tirta Musi Palembang perlu diperhatikan karena apabila kinerja karyawannya baik maka akan menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Perusahaan diharapkan dapat memberikan yang terbaik terhadap para karyawan agar karyawan memiliki inisiatif untuk memberikan kinerja yang baik serta maksimal terhadap perusahaan. Jika perusahaan memberikan yang terbaik terhadap karyawan, maka karyawan pasti akan memberikan timbal balik yang baik pula pada perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan gaya kepemimpinan serta insentif terhadap para karyawan karena dua faktor ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Unit Pelayanan Kalidoni PDAM Tirta Musi Palembang.

Berdasarkan pengalaman penulis selama melaksanakan KKK (Kuliah Kerja Kompetensi) di Perusahaan Unit Pelayanan Kalidoni PDAM Tirta Musi Palembang selama tiga bulan, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai kinerja para karyawan di Perusahaan Unit Pelayanan Kalidoni PDAM Tirta Musi Palembang. Peneliti tertarik untuk mengulik lebih dalam mengenai gaya kepemimpinan dan insentif pada perusahaan ini dikarenakan menurut penulis, gaya kepemimpinan dan insentif pada perusahaan ini perlu diperhatikan agar dapat memperbaiki kinerja para karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan UP PDAM Kalidoni (2020-2022)

Keterangan	2020	2021	2022
Izin	120	132	168
Cuti	198	254	280
Sakit	157	135	171
Tanpa Keterangan	54	76	90
Jumlah	529	597	709

Sumber: PDAM Tirta Musi Palembang 2024

Dari data di tabel 1.1 bisa dilihat bahwa jumlah karyawan yang izin, cuti, maupun tidak hadir tanpa keterangan terus meningkat setiap tahunnya. Hal ini salah satu penyebabnya yaitu kurangnya motivasi kerja pada para karyawan. Salah satu penyebab kurangnya rasa motivasi pada karyawan yaitu karena pemimpin yang kurang baik dalam memimpin para bawahannya. Gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh pada kinerja karyawannya. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga dalam diri para karyawan timbul perasaan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan giat bekerja jika pemimpin dapat menimbulkan rasa motivasi tersebut.

Selain itu, penyebab karyawan memilih tidak hadir bekerja dikarenakan merasa tertekan setelah menyelesaikan satu tugas tertentu. Pemimpin terus memberikan tekanan pada karyawan dalam menjalankan tugasnya seperti menanyakan secara terus-menerus progres tugas yang diberikan dan selalu mengingatkan untuk menyelesaikan tugas sesegera mungkin. Dengan begitu, karyawan merasa tertekan

dan selalu diawasi dalam menyelesaikan tugasnya sehingga mereka merasakan stres maupun sampai jatuh sakit.

Selain gaya kepemimpinan, insentif juga perlu diperhatikan pada Unit Pelayanan Kalidoni PDAM Tirta Musi Palembang. Berikut ini merupakan tabel data penghasilan kotor dan penghasilan bersih karyawan Unit Pelayanan Kalidoni PDAM Tirta Musi Palembang dari bulan Desember 2021 - Oktober 2022

Tabel 1. 2 Data Total Penghasilan Kotor dan Penghasilan Bersih Seluruh Karyawan UP PDAM Kalidoni (Desember 2021 – Oktober 2022)

Bulan	Penghasilan Kotor (Rupiah)	Penghasilan Bersih (Rupiah)
Desember	301,274,096	263,119,422
Januari	302,102,406	264,225,051
Februari	302,205,486	264,432,817
Maret	302,205,486	264,432,817
April	302,495,279	264,689,654
Mei	302,496,279	264,699,654
Juni	302,768,429	264,951,753
Juli	304,183,616	266,233,747
Agustus	304,183,616	266,233,747
September	304,429,455	266,450,836
Oktober	304,724,263	266,360,655

Sumber : PDAM Tirta Musi Palembang 2024

Tabel 1.2 merupakan tabel data penghasilan kotor dan penghasilan bersih seluruh karyawan dalam Unit Pelayanan Kalidoni PDAM Tirta Musi Palembang. Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa potongan gaji/penghasilan yang diberikan pada karyawan lumayan besar. Hal ini tentu saja membuat para karyawan merasa kurang puas dengan apa yang diberikan melihat tugas yang telah mereka selesaikan dan mereka berikan pada perusahaan.

Selain itu, selama masa penulis melaksanakan KKK di Unit Pelayanan Kalidoni PDAM Tirta Musi Palembang, penulis pernah beberapa kali melakukan wawancara

singkat dengan beberapa karyawan mengenai gaya kepemimpinan manajer dan insentif yang diberikan kepada para karyawan. Mereka merasa tertekan dikarenakan manajer menuntut mereka untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal, bahkan kerap kali manajer mengecek langsung dan menanyakan progres pekerjaan yang diberikan pada karyawan. Selain itu, jika para karyawan sudah melakukan pekerjaan sesuai target, manajer jarang memberikan apresiasi serta imbalan terhadap apa yang sudah dilakukan oleh para karyawan. Hal ini tentu saja memicu kinerja para karyawan dikarenakan mereka merasa tertekan dan kurang diapresiasi.

Di bawah ini merupakan tabel dari rencana dan realisasi target Perusahaan Unit Pelayanan Kalidoni PDAM Tirta Musi Palembang

Tabel 1. 3 Data Kinerja Unit Pelayanan Kalidoni PDAM Tirta Musi Palembang Tahun 2020 - 2022

Uraian	Rencana dan Realisasi	2020	2021	2022
Distribusi Air (m3)	Rencana	1,031,184	1,031,184	931,392
	Realisasi	1,022,742	1,030,405	929,942
Air Ter-rekening (m3)	Rencana	988, 287	988,300	892,613
	Realisasi	1,059,115	975,986	928,655
Air yang Dapat dipertanggungjawabkan (m3)	Rencana	988,387	988,400	892,713
	Realisasi	1,059,115	975,986	928,655
Air yang Tidak Dapat Dipertanggungjawabkan (m3)	Rencana	42,797	42,784	38,679
	Realisasi	(36,373)	54,419	1,287
Target NRW (%)	Rencana	4.15	4.15	4.15
	Realisasi	(3.65)	5.28	0.14
	Rencana	33,836	33,844	33,852

Uraian	Rencana dan Realisasi	2020	2021	2022
Jumlah Pelanggan ; Baru Rekening (sl)	Realisasi	33,523	33,522	33,538
Sambungan Baru ; Terpasang (Unit)	Rencana	9	9	8
	Realisasi	19	19	22
Meter baik (%) dari jumlah pelanggan	Rencana	99.50	99.50	99.50
	Realisasi	99.23	99.35	99.22
Ganti Meter Usia Diatas 5 Tahun (PKA)	Rencana	418	418	418
	Realisasi	258	475	740
Ganti Meter Rusak, Macet, dll (Unit Pelayanan)	Rencana	43	43	43
	Realisasi	3	30	33
Penerbitan Pelanggan (HC) : samb.	Rencana	9	9	8
	Realisasi	0	13	11
Efisiensi Penagihan (Lembar) (%)	Rencana	95.00	95.00	95
	Realisasi	87.72	86.56	88.45

Sumber : PDAM Tirta Musi Palembang 2024

Tabel 1.3. merupakan tabel rencana dan realisasi target perusahaan Unit Pelayanan Kalidoni Tirta Musi Palembang. Data di atas merupakan data yang yang terjadi pada tahun 2020-2022. Berdasarkan tabel di atas, bisa dilihat bahwa banyak rencana perusahaan yang tidak tercapai sesuai target yang telah ditentukan. Tentu saja hal ini disebabkan oleh kinerja karyawan yang tidak maksimal sehingga gagalnya perusahaan mencapai target. Kinerja karyawan yang tidak maksimal ini disebabkan oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan dan juga insentif yang diberikan pada karyawan seperti pada data-data pada tabel 1.1 dan 1.2. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan serta insentif pada Unit Pelayanan

Kalidoni PDAM Tirta Musi Palembang perlu diperhatikan agar dapat memacu kinerja karyawan sehingga target perusahaan dapat tercapai.

Dilihat dari hasil penelitian terdahulu, ditemukan *research gap* antara beberapa penelitian. Menurut Rahayu et al. (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Vipraprastha et al. (2018) gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menurut Wijaya (2018) insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan mengenai gaya kepemimpinan transformasional, insentif serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelayanan Kalidoni PDAM Tirta Musi Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas yaitu:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Unit Pelayanan Kalidoni PDAM Tirta Musi Palembang?
2. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Unit Pelayanan Kalidoni PDAM Tirta Musi Palembang?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan insentif terhadap kinerja karyawan di Unit Pelayanan Kalidoni PDAM Tirta Musi Palembang secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Unit Pelayanan Kalidoni PDAM Tirta Musi Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Unit Pelayanan Kalidoni PDAM Tirta Musi Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan insentif terhadap kinerja karyawan di Unit Pelayanan Kalidoni PDAM Tirta Musi Palembang secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pembaca untuk sarana pengembangan ilmu pengetahuan secara teoritis, mendapatkan informasi serta mempermudah untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi perusahaan Unit Pelayanan Kalidoni PDAM Tirta Musi Palembang, semoga penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan agar kinerja karyawan dapat terbentuk dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *6*(1), 96–102.
- Alvio, R. (2022). Pengaruh Pemberian Pujian, Reward dan Insentif Terhadap Semangat Kinerja Karyawan Pada CV. Aek Martua Indah.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, *6*(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Ananda, Y. P. (2020). Analisa Pengaruh Kompensasi, Profesionalisme dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia. *Al Tijarah*, *6*(1), 40. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i1.4428>
- Ancok, D. (2020). Psikologi Kepemimpinan dan Organisasi (R. Rahmat & H. Retnowulan (eds.)). Erlangga.
- Angel, J., Mangani, K. S., & Sihombing, K. (2017). Analisis Hubungan Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, PT Vivaces Prabu Investment. 1–21.
- Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *1*. <https://doi.org/10.24014/pib.v1i3.9940>
- Arifin, S., Putra, A. R., Fajar, C., & Hartanto, B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.
- Armadita, D. P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya.
- Asbullah, & Suharno. (2022). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Kinerja Pegawai UPT-KPHP Tana Tidung. <https://doi.org/10.32884/ideas.v8i1.589>
- Chepkemoi, J. (2018). *Effect of Incentives on Employee Performance At Kenya Forest Service Uasin Gishu County*. *20*(3), 26–32.
- Chrissy, R., Namusonge, G., & Iravo, M. A. (2022). *Influence of Incentives and*

Rewards on Employee Performance in Selected Public Institutions in Rwanda. 12(7), 1964–1977.

Darmawan, D. (2022). Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan Dan Pembentukan Kinerja Karyawan.

Dewi, A., & Redita, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan Dewi. 2(1), 1–11.

Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>

Elqadri, Z. M., Suci, R. P., & Chandra, T. (2015). *Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees — PT. Kurnia Wijaya Various Industries*. 8(10), 183–192.

Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja, Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Dr H Kumpulan Panwe. Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/327>

Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i1.172>

Fidziah, Sucihati, & Febrianata, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Insentif Terhadap Semangat kerja Karyawan di PT *Federal International Finance (FIF Group) Serang*. 2(1), 26–32.

Fransisca, M., & Gede, I. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Naga Samudera. I(4), 900–908.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Universitas Diponegoro.

Habiba, P. A., Sunaryo, H., & Slamet, A. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa

- Pakis, JL. Raya Asrikaton NO. 38 Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang. 121–135.
- Harahap, Z. P., Arwin, Yuliana, Nugroho, N., & Ivone. (2021). Analisis Motivasi Kerja Karyawan di CV. Fawas Jaya Medan.
- Hasibuan, M. S. . (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Istijanto. (2020). Riset Sumber Daya Manusia. Pt Gramedia Pustaka Utama.
- Juliami, T., & Windo, F. S. (2017). *Analysis of Incentive, Work Discipline, and Education Levels that Influence Employee Performance*. 36, 355–361.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20066/12037>
- Lovenda, E. (2019). Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.
- Nugrahaningsih, H., & Kusnaedi. (2016). Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada PT . Pelabuhan Indonesia II (PERSERO) Cabang Cirebon). 65–83.
- Nur, H., & Imam, B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mojowarno. 11.
- Pratama, A., Andini, R., Ratnawati, W., & Amalia, V. (2021). *The Influence Of Transformational Leadership , Job Satisfaction , Motivation And Compensation On Mathematics School TeacherPerformance*. 12(3), 3679–3684.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai). 6.
- Purba, E. M., & Silalahi, D. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Komitmen Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi. Seminar Nasional Manajemen Dan

Akuntansi (.

- Rachim, N., & Isyaturriyadhah. (2018). *The Effect of Giving Incentives to Performance Employees PT. Province Plantation VI Two Rimbo Processing Factory (PERSERO) Tebo District*.
- Rahayu, M., Darna, N., & Herlina, N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. 2, 86–103.
- Rahmad, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dharma Bandar Mandala Yogyakarta. 1(5), 64–71.
- Rahmadani, K., Widyaningrum, M. E., & Noviandari, I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Romi Violeta Sidoarjo. 1, 49–57.
- Rangkuti, D. A., Chairunnisa, S., Ryantono, A. F. R., & William. (2019). Pengaruh insentif dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. sinar graha indonesia. 8(1), 108–120.
- Rauuf, M. A., Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. IX, 639–654.
- Rhena, J., & Hardiyono. (2022). Kinerja Karyawan : Peran Gaya Tranformasional Serta Pemberian Insentif Kepemimpinan Abstrak. 5(1), 655–662.
- Rihendry, R., & Subroto, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Lapas Kelas IIB Payakumbuh. 8, 927–934.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (L. P. Peni (ed.); 16th ed.). Salemba Empat.
- Rustinah, & Saptadji, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT . IK Precision Indonesia. 4, 109–116.
- Sari, H. K., & Utama, H. B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta.
- Setyaki, P. A. B., & Farqan, M. G. Al. (2021). Kepemimpinan (Leadership) Berkarakter Dalam Kemajuan Organisasi. NUSANTARA: Jurnal Ilmu

Pengetahuan Sosial. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>

- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan.
- Sri, A., Catur, W., & Anggi. (2020). *The Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation and Discipline on Employee Performance*. 1(2), 290–301.
- Sudjana, K., & Swuezy, V. M. (2021). Pengaruh Sistem Penggajian, Upah Lembur, dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Barberbox Putranza Indonesia). 20.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Cet. 1). Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. PT. Alfabet Danandjadja.
- Suparman, D. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Divisi Pemasaran. 7(1).
- Tomasila, M., & Touwely, G. H. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel Berbasis Talent Management.
- Top, C., Mohammad, B., Abdullah, S., Hemn, A., & Faraj, M. (n.d.). *Transformational Leadership Impact on Employees Performance*. 49–59.
- Tuti Anggraini, I. A. (2021). Analisis Strategi Pemasaran Produk Pembiayaan Pensiun Pada Bank Syariah Indonesia KCP Stabat. *Journal Economy and Currency Study (JECS)*, 3(2), 47–66. <https://doi.org/10.51178/jecs.v3i2.298>
- Vipraprastha, T., Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2018). *The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City)*. 9, 20503–20518.
- Virgiawan, A. R. (2021). *Organizational Culture as a Mediator Motivation and Transformational Leadership on Employee Performance*. 67–79.
- Wahyudi, D., & Yuliati. (2022). Pengaruh *Knowledge Management, Skill*, dan Motivasi Kera Terhadap kinerja karyawan pada PT. Lusiana Jasa Karya Pertamina Mor IV Semarang.

- Widhianingrum, W. (2020). *The Effect of Giving Incentives to Employee Performance PT. BPR Ekadharna Magetan.*
- Wijaya, B. O. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso. 1(4), 53–62.
- Windasari, I. G. A., & Asih, A. A. K. S. (2020). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Baramundi, Benoa. *IJournal Research Management.*
- Wirdah, E., & Mirawati. (2022). Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi.
- Zebua, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji Labuhanbatu Utara. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen).* <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1758>
- Zulkifli. (2018). Evaluasi Penerapan Insentif Berbasis Kinerja.