

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL BUDAYA ORGANISASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENGARUH PADA PT SILOG REMBANG

Muhammad Hasbi¹, Apriati Nur Atiza²

^{1,2} Program Manajemen, Universitas Terbuka

e-mail: hasbi209@gmail.com

Abstract

The aim of this study was to ascertain and examine the impact of transformational leadership, organisational culture, and incentives on the performance of employees at PT. SILOG. The study population consists of personnel from PT. SILOG (Semen Indonesia Logistik), and the sample strategy employed is purposive sampling. A complete sampling technique was employed, with a sample size of 55 respondents. The data analysis technique employed is simple regression analysis with the SPSS software package. The study's findings indicate that the variable X1, which represents transformational leadership, yielded a t-count value of 1.792 with a p-value of 0.079, which is more than the significance level of 0.05. This suggests that while transformational leadership has a positive influence on employee performance, it is not statistically significant. The variable X2, often known as organisational culture, has a t-count value of 5.299, indicating a statistically significant positive impact on employee performance. The p-value of $0.000 < 0.05$ further confirms this influence. The variable X3, or incentive, has a t-count value of 0.176, which is greater than the significance level of 0.05. This indicates that the incentive variable has a positive effect on employee performance, but the effect is not statistically significant.

Keywords: transformational leadership, organizational culture, incentives, employee performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. SILOG. Populasi penelitian terdiri dari personel PT. SILOG (Semen Indonesia Logistik), dan strategi sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Teknik yang digunakan adalah teknik sampling lengkap dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan paket software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X1 yang mewakili kepemimpinan transformasional menghasilkan nilai t-hitung sebesar 1,792 dengan p-value sebesar 0,079 lebih besar dari nilai t-hitung sebesar 1,792. tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun secara statistik tidak signifikan. Variabel X2 yang sering disebut dengan budaya organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 5,299 yang menunjukkan pengaruh positif yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Nilai p sebesar $0,000 < 0,05$ semakin menegaskan pengaruh ini. Variabel X3 atau insentif mempunyai nilai thitung sebesar 0,176 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, insentif, kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi harus memiliki keunggulan kompetitif. Untuk berkembang dalam lanskap bisnis yang semakin menantang, organisasi dapat memanfaatkan sumber daya yang mereka miliki. Salah satu aset tersebut adalah tenaga kerja. Sumber daya manusia mengacu pada sumber daya yang digunakan untuk mengoordinasikan dan menggabungkan sumber

daya lain secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan (Wibowo, 2020). Mengingat pentingnya sumber daya manusia sebagai komoditas berharga dalam suatu perusahaan, maka sangat penting untuk memastikan manajemen mereka efektif dan profesional (Burhanudin & Kurniawan, 2020). Departemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam sebuah perusahaan dan sering kali dianggap sebagai kekuatan pendorong di balik pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan mengharapkan karyawannya memberikan kinerja optimal karena hal ini berdampak langsung pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan kesuksesan perusahaan sangat erat kaitannya dengan kinerja orang-orangnya (Calandria et al., 2022). Rivai (2013) mendefinisikan kinerja sebagai tindakan atau aktivitas kolektif suatu organisasi selama jangka waktu tertentu, yang diukur berdasarkan tolok ukur tertentu seperti efisiensi biaya dan akuntabilitas manajerial (Hidayat, 2020). Setiap perusahaan memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap kinerja karyawannya, karena semakin banyak orang yang berkinerja tinggi maka akan meningkatkan produksi dan memungkinkan perusahaan untuk berkembang dalam persaingan global (Ramadhan & Satrio, 2020).

PT. Semen Indonesia Logistik merupakan perusahaan menengah yang berlokasi di Kota Rembang. Perusahaan ini mengkhususkan diri dalam bidang logistik dan transportasi, serta menangani bahan bangunan, bahan pertambangan, dan komoditas industri. PT. Semen Indonesia Logistik adalah distributor semen dan industri lainnya yang memiliki reputasi baik. Melalui pengamatan yang cermat, tercatat terjadi penurunan kinerja PT. Semen Indonesia Logistik oleh karyawannya. Penilaian kinerja pada PT. Semen Indonesia Logistics memperhatikan berbagai faktor yang telah ditentukan antara lain kedisiplinan, tanggung jawab, kejujuran, loyalitas, inisiatif dan kreativitas, keterampilan atau kemampuan, hubungan dan kerjasama, perlindungan lingkungan, dan kepemimpinan. Seluruh karyawan PT. Semen Indonesia Logistics yang dievaluasi periode 2017-2019 menunjukkan kinerja yang mengalami perbaikan dan penurunan. Pada periode tahun 2017 hingga tahun 2019 terjadi penurunan kinerja akademik pegawai. Akibatnya, kemahiran keseluruhan karyawan di organisasi tersebut tetap di bawah standar. Sementara itu, nilainya meningkat signifikan. Pegawai yang memperoleh nilai rata-rata akan menjalani masa evaluasi ulang selama 3 bulan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Meski meraih skor tinggi sebesar 86% dalam penilaian kinerja karyawan pada tahun 2017, PT. Semen Indonesia Logistik mengalami penurunan kinerja pegawai pada tahun 2018 dan 2019. Hal ini terjadi karena pegawai tertentu tidak mempunyai beban kerja yang cukup sesuai dengan unsur kerja yang telah ditetapkan organisasi, khususnya terkait penilaian kinerja kompetensi. Aspek-aspek tersebut meliputi kepribadian karyawan, karakter, perilaku kerja, dan hasil pekerjaannya.

Berbagai faktor berkontribusi terhadap kinerja tinggi dan buruk. Beberapa faktor yang berdampak pada kinerja individu, antara lain peluang pertumbuhan karir, keamanan kerja, kompensasi dan penghargaan, organisasi dan manajemennya, motivasi dan budaya perusahaan, disiplin di tempat kerja, kondisi dan lingkungan kerja, aspek sosial. pekerjaan, komunikasi, fasilitas, dan gaya kepemimpinan yang digunakan. Kinerja mencakup hasil dan metode yang digunakan dalam menyelesaikan tugas. Kinerja dinilai dengan menggunakan indikator tertentu yang menunjukkan hasil suatu tugas atau pekerjaan (Pohan et al., 2021). Faktor internal dan eksternal organisasi, serta kepemimpinan, mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan (Gusrioni, 2021). Kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja dengan secara efektif menyelaraskan kebutuhan pengikut dengan tujuan organisasi, membina hubungan yang

kuat antara pemimpin dan bawahan, dan dengan penuh perhatian mempertimbangkan masukan dari orang lain (Yilisharsasi et al., 2022; Rivai, 2020). Kinerja karyawan memainkan peran penting dalam berfungsinya perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja, penting untuk menumbuhkan kerja sama dan koordinasi antara pemimpin dan bawahan (Amri & Mustakim, 2022; Priyatmo, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Kalsosom et al. (2018) dan Puspita et al. (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif memberikan dampak menguntungkan pada kinerja karyawan. Perilaku dan kinerja pegawai

dipengaruhi oleh budaya organisasi yang meliputi nilai-nilai dan konvensi yang ditetapkan oleh organisasi (Sule & Saefullah, 2019; Gunawan & Syamsudin, 2022). Keselarasan antara nilai-nilai yang dimiliki individu dan nilai-nilai perusahaan meningkatkan kinerja (Yanthi & Pasek, 2023; Rivai, 2020). Budaya organisasi yang berpengaruh meningkatkan efisiensi dan profitabilitas perusahaan (Moeljono, 2005; Zainuddin & Nasikhah, 2020). Selain budaya organisasi, kinerja pegawai dapat dirangsang oleh pemberian insentif yang ditawarkan perusahaan. Insentif menurut Astutu et al. (2022) adalah alat motivasi yang dapat berupa imbalan atau insentif yang disengaja yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat mereka terhadap pencapaian organisasi. Insentif berfungsi sebagai pendekatan strategis untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan di tengah semakin ketatnya persaingan, dimana produktivitas mempunyai arti penting. Adanya insentif, baik yang berwujud maupun tidak berwujud, menjadi faktor pendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Almaududi et al., 2021; Shalikhah & Indartono, 2018). Pratama (2021) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa insentif memberikan dampak besar dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika ketiga kondisi tersebut tidak terpenuhi maka kinerja pegawai akan menurun. Penelitian ini bermaksud untuk menilai sejauh mana kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, insentif, dan kinerja karyawan pada PT. SILOG, berdasarkan konteks tantangan saat ini.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif untuk menyelidiki PT. SILOG (Semen Indonesia Logistik). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sumber asli. Sumber data primer adalah sumber yang mengumpulkan data langsung dari sumber asli atau subjek penelitian (Sugiyono, 2017). Metode pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi langsung dan penggunaan kuesioner. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2019), populasi mengacu pada suatu wilayah tertentu yang terdiri dari individu-individu dan benda-benda yang mempunyai ciri dan karakteristik berbeda, yang diperiksa dan dianalisis untuk memperoleh kesimpulan. Populasi penelitian terdiri dari 55 karyawan PT. SILOG (Semen Indonesia Logistik). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah full sampling, yang dipilih karena jumlah populasi kurang dari 100. Dalam pendekatan ini, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Besar sampel dalam penelitian ini terdiri dari 55 responden.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, yang dimulai dengan statistik deskriptif untuk menilai sejauh mana responden telah memberikan jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi konvensional yang meliputi uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Penelitian ini meliputi regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji F, pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t, dan pengujian koefisien determinan.

Kuesioner adalah instrumen atau alat yang digunakan oleh peneliti. Kuesioner disebarkan melalui penyebaran pertanyaan. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk mengidentifikasi jenis dan indikasi spesifik variabel dalam penelitian, memastikan bahwa pengujian hipotesis dilakukan secara akurat dengan menggunakan teknik yang relevan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden mencerminkan keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin dan usia. Berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan kepada 55 responden, maka dapat dilihat rekapitulasi karakteristik responden yang telah dianalisis yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Karakteristik Responden

Karakteristik		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	32	58,2%
	Perempuan	23	41,8%
Usia	20-24 Tahun	7	12,7%
	25-29 Tahun	23	41,8%
	30-34 Tahun	14	25,5%
	≥ 35 Tahun	11	20,0%
	≥ 40 Tahun	0	0%
Total		55	100,00%

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin mayoritas adalah laki-laki dengan presentase 58,2%. Berdasarkan usia responden mayoritas responden yang bekerja pada PT. SILOG adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan usia responden mayoritas responden yang bekerja pada PT. SILOG adalah karyawan yang memiliki usia pada rentang 25-29 tahun sejumlah 23 responden atau 41,8%.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov Smirnov dengan dasar pengambilan keputusan nilai signifikansi > 0,05 (Santoso, 2017).

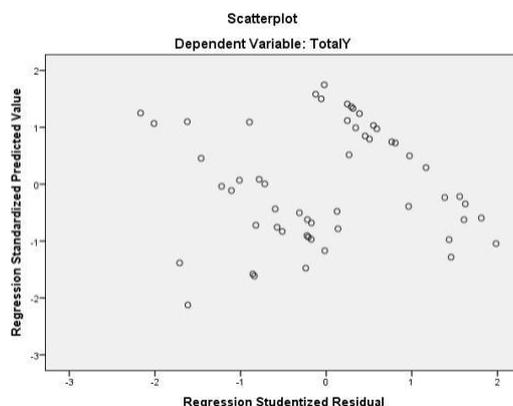
Tabel 1. 3 hasil Uji Normalitas

		standardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,33998452
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,043
	Negative	-,062
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

Hasil Uji normalitas yang disajikan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi hasil uji normalitas pada model regresi yang diperoleh adalah sebesar 0,200 > 0,05, disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 1. 4 Hasil uji Heteroskedastistas



Gambar 1. 2 Scatterplot uji Heteroskedastistas

Berdasarkan Gambar 1.2 diatas, pola titik-tik menyebar secara menyeluruh dibagian atasangka 0, maka data dalam penelitian tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sehingga dapatdilanjutkan ke langkah penelitian selanjutnya.

Uji Model Regresi Sederhana

Tabel 1. 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,879	7,852		1,640	,107
	Kepemimpinan Transformasional	,157	,088	,197	1,792	,079
	Budaya Organisasi	,985	,186	,585	5,299	,000
	Insentif	,021	,117	,019	,176	,861

a. Dependent Variable: TotalY

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 12,879$

$$+ 0,157 X_1 + 0,985 X_2 + 0,021 X_3 + e$$

Analisis dari hasil persamaan regresi data di atas yaitu:

1. Koefisien konstanta bemilai positif bahwa mengansumsikan dengan adanya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan insentif maka kinerja karyawan mengalami kenaikan.
2. Koefisien regresi kepemimpinan transformasional bemilai terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,079 dan nilai t statistic menunjukkan arah positif sebesar 1,792. Artinya, kepemimpinan transformasional yang semakin tinggi maka semakin tinggi pula keputusan konsumen.

3. Koefisien regresi budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t statistic menunjukkan arah positif sebesar 5,299. Artinya, budaya organisasi yang semakin tinggi maka semakin tinggi pula keputusan konsumen.
4. Koefisien regresi insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,861 dan nilai t statistic menunjukkan arah positif sebesar 0,176. Artinya, insentif yang semakin tinggi maka semakin tinggi pula keputusan konsumen.

Uji Parsial (Uji t)

Dari hasil uji t yang telah dilakukan, didapatkan hasil untuk variabel X1 atau kepemimpinan transformasional memiliki nilai t-hitung sebesar 1,792 dengan nilai $0,079 > 0,05$, artinya variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, H1 ditolak. Variabel X2 atau budaya organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 5,299 dengan nilai $0,000 < 0,05$, artinya variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, H2 diterima. Variabel X3 atau insentif memiliki nilai t-hitung sebesar 0,176 dengan nilai $0,861 > 0,05$, artinya variabel insentif memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, H3 ditolak.

Uji F

Pengujian F dipergunakan dengan tujuan mengidentifikasi keberpengaruhannya simultan pada seluruh variabel independen yang dipergunakan pada model pada variabel dependennya. Pengambilan keputusan pengujian F yakni dengan melihat signifikansi $< 0,05$.

Tabel 1. 5 Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	637,430	3	212,477	10,654	,000 ^b
	Residual	1017,115	51	19,943		
	Total	1654,545	54			

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan pada tabel di atas, didapatkan nilai hasil Sig. adalah 0.000, Artinya, semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinan (R²)

Tabel 1. 6 Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	,385	,349	4,46581

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas, nilai r square model regresi sebesar 0.385 berarti bahwa pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 38,5%, sedangkan sisanya 61,5% kinerja

karyawan pada PT. SILOG dipengaruhi faktor lain diluar faktor yang terdapat pada penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 1. 7 Ringkasan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Uraian Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
H1	Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan	0,079	Ditolak
H2	Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	0,000	Diterima
H3	Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan	0,861	Ditolak

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan yang menekankan visi, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individu dalam memotivasi pegawai. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penemuan ini menarik karena menantang keyakinan umum bahwa kepemimpinan transformatif adalah pendekatan yang berhasil untuk meningkatkan kinerja. Konteks organisasi merupakan salah satu aspek yang dapat menjelaskan kurangnya dampak substansial kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional mungkin tidak sesuai dengan budaya organisasi yang menunjukkan tingkat birokrasi atau hierarki yang signifikan. Dalam konteks khusus ini, karyawan mungkin lebih memahami arahan yang jelas dan peraturan yang kaku, yang berarti bahwa strategi yang menekankan tujuan jangka panjang dan kreativitas mungkin tidak sepenuhnya dihargai atau dilaksanakan secara efisien (Rivkin et al., 2014).

Selain itu, kurangnya pelaksanaan kepemimpinan transformatif juga mungkin menjadi faktor penyebabnya. Kepemimpinan transformasional memerlukan dedikasi dan ketabahan yang tak tergoyahkan dari sang pemimpin. Jika prinsip-prinsip transformatif tidak diikuti secara efektif atau sepenuh hati, dampaknya terhadap kinerja karyawan dapat diabaikan. Efektivitas pendekatan ini mungkin berkurang karena kurangnya pelatihan dan pengembangan bagi para pemimpin dalam penerapannya (Bass & Riggio, 2006).

Terlepas dari gaya kepemimpinan yang digunakan, pengaruh eksternal dapat mempunyai dampak besar terhadap kinerja staf. Contoh seperti situasi ekonomi yang bergejolak, perubahan peraturan, atau gangguan di pasar dapat berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Meskipun ada upaya pemimpin transformasional untuk menggairahkan dan menginspirasi personel, variabel eksternal dapat menghambat peningkatan kinerja yang diantisipasi (Judge & Piccolo, 2004).

Preferensi karyawan terhadap gaya kepemimpinan juga mempunyai pengaruh yang signifikan. Beberapa personel tidak bereaksi positif terhadap strategi transformasional. Individu tertentu mungkin lebih menyukai gaya kepemimpinan transaksional yang ditandai dengan arahan eksplisit dan kepuasan yang cepat. Menyelaraskan gaya kepemimpinan dengan preferensi individu karyawan sangat penting untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja (Lowe et al., 1996). Meskipun kepemimpinan

transformatif umumnya dipandang sebagai strategi yang efektif, temuan penelitian menunjukkan bahwa dampaknya terhadap kinerja karyawan tidak selalu signifikan. Pertimbangan kontekstual, seperti keadaan dan lingkungan tertentu, serta kurang berhasilnya pelaksanaan kepemimpinan transformasional, pengaruh eksternal, dan preferensi individu karyawan, semuanya dapat berdampak pada efektivitas kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan elemen-elemen ini dan mengubah strategi kepemimpinan mereka berdasarkan kebutuhan dan keadaan individu.

Budaya organisasi PT SILOG berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja staf. Hal ini berarti bahwa ketika budaya organisasi meningkat, maka akan terjadi peningkatan kinerja. Budaya organisasi memiliki dampak penting terhadap kinerja karyawan. Pernyataan di atas menegaskan bahwa budaya organisasi kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai. Secara khusus, meningkatkan budaya organisasi karyawan akan mengarah pada peningkatan kinerja mereka. Temuan penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Ainanur dan Tirtayasa (2018), Jufrizen dan Rahmadhani (2020), Prayogi dan Rialdy (2018), Andayani dan Tirtayasa (2019), Yusnandar et al. (2020) yang semuanya mencapai kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Akibatnya, budaya organisasi yang unggul berkorelasi langsung dengan peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi di suatu perusahaan biasanya terkait dengan nilai-nilai, konvensi, sikap, dan etika kerja yang dianut secara kolektif oleh setiap individu di dalam organisasi. Faktor-faktor ini menjadi landasan untuk mengamati dan menilai perilaku karyawan, proses kognitif, kolaborasi, dan interaksi mereka dengan lingkungan sekitar. Budaya organisasi yang positif mempunyai kapasitas untuk meningkatkan komitmen organisasi dan berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan (Rivai, 2020).

Tidak ada korelasi antara insentif dengan kinerja pegawai. Insentif yang ditawarkan oleh para eksekutif perusahaan belum tentu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memberikan insentif, karyawan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya, hal ini menunjukkan bahwa PT. Karyawan SILOG mengandalkan insentif sebagai alat evaluasi pekerjaan mereka. Memastikan insentif yang tepat merupakan aspek penting yang harus diprioritaskan oleh organisasi, karena tingkat antusiasme karyawan dapat dipengaruhi oleh kecukupan insentif tersebut. Temuan penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dori Mitra Candana (2018), yang menyimpulkan bahwa terdapat korelasi penting antara pemberian insentif dan kinerja karyawan. Keterkaitan tersebut dapat dipahami sebagai berikut: ketika suatu organisasi memberikan tingkat insentif yang lebih besar kepada karyawannya untuk mendukung pekerjaannya, maka hal tersebut akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang baik, walaupun tidak signifikan secara statistik, terhadap kinerja staf di PT. SILOG. Meskipun kepemimpinan transformasional umumnya dipandang sebagai strategi yang efektif, temuan penelitian menunjukkan bahwa dampaknya terhadap kinerja karyawan tidak selalu signifikan.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.SILOG baik dan signifikan. Budaya organisasi di tempat kerja memainkan peran penting dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatkan budaya organisasi maka kinerja seorang pegawai dapat ditingkatkan.

3. Pemberian insentif pada PT. SILOG mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan, namun pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Perusahaan hanya menggunakan sejumlah insentif yang terbatas sebagai alat pengukuran kinerja, sehingga tingkat antusiasme karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kecukupan insentif tersebut.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Burhanudin, B., & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7-18
- Calandria, K., Graha, A. N., & Sedyastuty, K. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG. Kebon Agung Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 10(1).
- Gusroni, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. NKI. *Perspektif*, 1(1), 78- 88.
- Hidayat, A. I. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gotongan Super Way. *JMBA Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 82-87.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Lowe, K. B., Kroeck, K. G., & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *The Leadership Quarterly*, 7(3), 385-425.
- Pohan, M., Arif, M., & Siswadi, Y. (2021, June). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin dan Kompetensi. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 289-304)*.
- Prayogi, M. A., & Rialdy, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Karayawan Pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (Restaurant Paraside Dynansty). *Prosiding Ekonomi, Manajemen dan Akutansi*, 19.
- Rahayu, M., Darna, N., & Herlina, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Karyawan PT. Danbi Internasional). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(2).
- Ramadhan, M. I., & Satrio, R. B. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(12).

- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Rivkin, W., Diestel, S., & Schmidt, K.-H. (2014). The positive relationship between servant leadership and employees' psychological health: A multi-method approach. *Psychological Review*, 121(2), 231-255.
- Wibowo, D. T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang Jawa Barat. *Jurnal Satya Mandiri Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 54-67
- Yanthi, K. D., & Pasek, G. W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Maha Surya Motor. *Jurnal Daya Saing*, 9(2), 380-386.
- Yuliaty, F. (2021). The importance of organizational communication in improving employee performance: A case study of the Regional Revenue Management Agency of the City of Bandung. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 361-370.
- Yulisharsasi, Y., Surjanti, J., & Kistyanto, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam. *Asas Wa Tandhim: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 1(2), 137-154.
- Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *ISTITHMAR: Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 4(2).