



Langkah Bersama Intelektua

Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis (JIEB)

Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jieb>

ISSN: 3123-9692 (Media Online)

Volume 2, No 2 Agustus 2026 (Halaman 109-122)

PENGARUH INSENTIF DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA SERANG

Alviany Putria Bungsu Hasanudin¹, Feby Arma Putra²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pamulang,
Kota Serang, Indonesia^{1,2}

Email : alvianyputria@gmail.com¹, dosen03429@unpam.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis peran insentif dan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Serang. Penelitian dilatarbelakangi oleh masih ditemukannya kendala dalam pelaksanaan pekerjaan, antara lain keterlambatan penyelesaian tugas, ketelitian pegawai yang belum optimal, serta pelayanan yang dinilai kurang responsif. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian terdiri atas 100 pegawai, sedangkan sampel sebanyak 50 responden ditentukan melalui teknik probability sampling dengan metode simple random sampling dan perhitungan Slovin pada tingkat kesalahan 10%. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, kemudian dianalisis dengan regresi linear berganda serta pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai t hitung 2,833 dengan signifikansi 0,007. Kepemimpinan transformasional juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung 2,388 dan signifikansi 0,021. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung 9,770 dan signifikansi 0,000. Nilai R² sebesar 0,264 menunjukkan bahwa insentif dan kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan 26,4% variasi kinerja pegawai, sementara 73,6% lainnya berkaitan dengan faktor di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan insentif dan penguatan praktik kepemimpinan transformasional

Article History

Received: 26 Agustus 2026

Reviewed: 26 Agustus 2026

Published: 31 Agustus 2026

Copyright : Author

Publish by : JIEB



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

sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

Kata kunci: Insentif; Kepemimpinan Transformatif; Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study examines the contribution of incentives and transformational leadership to employee performance at the Investment and One-Stop Integrated Services Agency of Serang City. The study was motivated by several performance-related issues, including delays in task completion, insufficient work accuracy, and public services that were considered less responsive. A quantitative approach with an associative research design was employed. The study population consisted of 100 employees, from which 50 respondents were selected using probability sampling through the simple random sampling method. The sample size was determined using the Slovin formula with a 10% margin of error. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The findings indicate that incentives have a positive and significant effect on employee performance, as reflected by a t-value of 2.833 and a significance level of 0.007. Transformational leadership also demonstrates a positive and significant effect, with a t-value of 2.388 and a significance level of 0.021. When examined simultaneously, incentives and transformational leadership significantly affect employee performance, with an F-value of 9.770 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination of 0.264 indicates that the two independent variables explain 26.4% of the variation in employee performance, while the remaining 73.6% is associated with other factors outside the research model. These findings highlight the importance of strengthening incentive management and transformational leadership practices to support employee performance and improve the quality of public services.

Keywords: Incentives; Transformational Leadership; Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama pada instansi pemerintah yang berhadapan langsung dengan kebutuhan masyarakat. Pegawai

tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, tetapi juga perlu mampu memberikan pelayanan secara tepat, cepat, dan responsif. Dalam konteks organisasi publik, kualitas kinerja sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari keberhasilan pencapaian tujuan organisasi serta kualitas pelayanan yang diterima Masyarakat.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Serang merupakan salah satu perangkat daerah yang mempunyai peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik, khususnya berkaitan dengan pelayanan perizinan, nonperizinan, dan penanaman modal. Pelaksanaan fungsi tersebut membutuhkan dukungan pegawai yang memiliki kemampuan, tanggung jawab, kedisiplinan, dan orientasi pelayanan yang baik. Keberhasilan organisasi dalam menjalankan berbagai fungsi tersebut pada akhirnya sangat berkaitan dengan bagaimana pegawai melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam pelaksanaannya, kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Serang masih menghadapi sejumlah persoalan. Berdasarkan observasi awal yang tercantum dalam penelitian, ditemukan adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, tingkat ketelitian yang belum optimal, serta pelayanan yang dinilai masih kurang responsif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai masih memerlukan perhatian, khususnya dalam upaya meningkatkan efektivitas penyelesaian tugas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Permasalahan tersebut juga menjadi dasar penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor organisasi yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang dipandang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah insentif. Pemberian insentif dapat menjadi bentuk penghargaan organisasi terhadap kontribusi dan pencapaian pegawai. Dalam penelitian ini, insentif tidak hanya dilihat dari aspek finansial, tetapi juga mencakup bentuk penghargaan dan fasilitas yang dapat mendorong pegawai untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik. Indikator yang digunakan meliputi kenaikan gaji, tunjangan kinerja, piagam penghargaan, promosi jabatan, serta kesempatan memperoleh cuti atau berlibur.

Pemberian insentif yang sesuai dengan kontribusi pegawai dapat menciptakan dorongan untuk bekerja secara lebih optimal. Sebaliknya, apabila penghargaan yang diterima tidak sejalan dengan beban kerja maupun pencapaian yang dihasilkan, hal tersebut berpotensi memengaruhi motivasi pegawai dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, pengelolaan insentif menjadi salah satu aspek yang relevan untuk dikaji dalam kaitannya dengan kinerja pegawai. Penelitian dalam skripsi ini juga menempatkan insentif sebagai variabel yang diduga mempunyai hubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.

Selain insentif, kepemimpinan transformasional menjadi faktor lain yang penting dalam lingkungan organisasi. Pemimpin mempunyai peran dalam memberikan arah, membangun komunikasi, memotivasi pegawai, serta menciptakan kondisi kerja yang mendukung pelaksanaan tugas. Kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini tercermin melalui beberapa aspek, antara lain kemampuan memperoleh kepercayaan pegawai, memberikan motivasi, membantu menyelesaikan permasalahan, menunjukkan perhatian kepada pegawai, serta membangun lingkungan kerja yang baik.

Hubungan antara pemimpin dan pegawai dapat memengaruhi bagaimana seseorang menjalankan pekerjaan sehari-hari. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas sekaligus memberikan dukungan kepada pegawai berpotensi menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Dalam kondisi tersebut, pegawai memiliki ruang untuk mengembangkan inisiatif, menyelesaikan persoalan pekerjaan, dan menjalankan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dipandang relevan untuk dikaji sebagai salah satu faktor yang dapat menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Secara konseptual, insentif dan kepemimpinan transformasional dapat saling melengkapi dalam mendorong kinerja. Insentif memberikan dorongan melalui penghargaan terhadap kontribusi pegawai,

sedangkan kepemimpinan memberikan arah, motivasi, serta dukungan dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Ketika kedua aspek tersebut dapat diterapkan secara tepat, pegawai diharapkan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk memenuhi target pekerjaan, menjaga kedisiplinan, meningkatkan tanggung jawab, dan menghasilkan pekerjaan sesuai tuntutan organisasi.

Namun demikian, hasil penelitian terdahulu yang dibahas dalam skripsi menunjukkan adanya temuan yang belum sepenuhnya konsisten. Beberapa penelitian menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara insentif maupun gaya kepemimpinan terhadap kinerja, sedangkan penelitian lainnya menemukan bahwa variabel tersebut tidak selalu memberikan pengaruh yang signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya *research gap*, yang dapat berkaitan dengan perbedaan karakteristik responden, jenis organisasi, budaya kerja, maupun kondisi lingkungan tempat penelitian dilakukan.

Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa hubungan antara insentif, kepemimpinan, dan kinerja masih relevan untuk diuji pada lingkungan organisasi yang berbeda, khususnya pada instansi pemerintah daerah. DPMPSTSP Kota Serang memiliki karakteristik pekerjaan yang berkaitan langsung dengan pelayanan masyarakat sehingga kinerja pegawai mempunyai konsekuensi terhadap proses pelayanan publik. Oleh sebab itu, pengujian secara empiris diperlukan untuk mengetahui apakah insentif dan kepemimpinan transformasional benar-benar memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada organisasi tersebut.

Berdasarkan permasalahan dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh insentif dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Serang. Penelitian tidak hanya menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial, tetapi juga menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Fokus tersebut sesuai dengan tujuan penelitian yang ditetapkan dalam skripsi, yaitu menguji pengaruh insentif, kepemimpinan transformasional, serta pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai faktor internal organisasi yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada DPMPSTSP Kota Serang. Hasil penelitian juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam mengevaluasi sistem pemberian insentif dan praktik kepemimpinan, sekaligus menjadi tambahan referensi bagi penelitian berikutnya yang membahas manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai keterkaitan insentif, kepemimpinan transformasional, dan kinerja pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Insentif

Insentif merupakan salah satu instrumen yang dapat digunakan organisasi untuk memberikan penghargaan atas kontribusi yang diberikan pegawai. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, insentif memiliki fungsi yang tidak hanya berkaitan dengan tambahan imbalan, tetapi juga dapat menjadi stimulus bagi pegawai untuk meningkatkan usaha dan pencapaian kerja. Novianti (2023) menjelaskan bahwa insentif dapat diberikan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi pegawai dan dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti hadiah, komisi, maupun penghargaan tertentu. Pemberian insentif yang dirancang secara tepat berpotensi mendorong pegawai untuk meningkatkan hasil kerja, sedangkan pemberian yang tidak sesuai dengan kontribusi dapat mengurangi dorongan kerja pegawai.

Berdasarkan konsep yang digunakan dalam penelitian, insentif mencerminkan penghargaan yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kontribusi atau pencapaian tertentu. Oleh karena itu, pemberian insentif perlu memperhatikan kesesuaian antara penghargaan yang diberikan dengan pekerjaan dan kontribusi pegawai. Dalam penelitian ini, insentif diukur

melalui lima indikator, yaitu kenaikan gaji, tunjangan kinerja, pemberian piagam penghargaan, promosi jabatan, dan cuti berlibur.

Dengan demikian, insentif dalam penelitian ini dipahami sebagai bentuk penghargaan organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan dorongan pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Semakin tepat penghargaan yang diberikan kepada pegawai, semakin besar kemungkinan pegawai terdorong untuk mempertahankan maupun meningkatkan pencapaian kerjanya.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan bagian penting dalam pengelolaan organisasi karena pemimpin memiliki fungsi dalam mengarahkan dan memengaruhi anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan pada dasarnya menggambarkan pola perilaku yang digunakan seorang pemimpin ketika berinteraksi dengan bawahannya. Candra (2024) memandang gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku yang digunakan untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sedangkan Muntatsiroh dan Hendriani (2024) menekankan gaya kepemimpinan sebagai cara pemimpin berinteraksi dengan bawahannya.

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang relevan dengan penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional. Konsep tersebut dikembangkan dari pemikiran Burns yang melihat kepemimpinan transformasional sebagai proses yang memungkinkan pemimpin dan pengikut meningkatkan motivasi serta moralitas secara bersama-sama. Konsep tersebut kemudian dikembangkan oleh Bass dengan penekanan pada kemampuan pemimpin untuk mendorong bawahan melampaui kepentingan pribadi, meningkatkan kesadaran terhadap tujuan organisasi, serta mengembangkan kemampuan yang dimiliki pegawai.

Dalam konteks penelitian ini, kepemimpinan transformasional berkaitan dengan kemampuan pimpinan dalam membangun kepercayaan, memberikan dorongan, membantu pegawai menghadapi permasalahan, serta memperhatikan kebutuhan pegawai. Pemimpin juga diharapkan mampu menciptakan hubungan kerja yang mendukung sehingga pegawai memperoleh arahan dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengukuran kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini menggunakan lima indikator, yaitu dipercaya, memotivasi, problem solver, perhatian pada pegawai, dan lingkungan kerja yang baik.

Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional dapat dipahami sebagai pendekatan kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada pemberian instruksi, tetapi juga berupaya membangun motivasi, kepercayaan, dukungan, dan perkembangan pegawai. Penerapan kepemimpinan yang demikian diperkirakan dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan kinerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menunjukkan hasil yang dicapai individu dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Talakua dkk. (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu proses yang memiliki berbagai komponen, sedangkan Husain (2022) menekankan bahwa kinerja bersifat individual karena kemampuan setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tidak selalu sama. Junaidi (2023) memandang kinerja sebagai hasil kerja selama periode tertentu yang dapat dibandingkan dengan standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan.

Kinerja menjadi salah satu aspek penting dalam organisasi karena pencapaian kerja pegawai berhubungan dengan produktivitas serta pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi publik, kinerja pegawai juga berkaitan dengan kemampuan instansi dalam memberikan pelayanan sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari mutu hasil kerja dan kemampuan pegawai menjalankan tugas secara konsisten.

Penelitian ini menggunakan lima indikator untuk menggambarkan kinerja pegawai, yaitu keberhasilan, pencapaian target, pengetahuan dan skill, kerja sama antar-rekan, serta kedisiplinan. Indikator tersebut mencerminkan aspek kualitas hasil kerja, pencapaian kuantitas pekerjaan, kemampuan dalam melaksanakan tugas, kemampuan bekerja dengan pihak lain, dan kepatuhan terhadap aturan kerja.

Dengan demikian, kinerja pegawai dalam penelitian ini dipahami sebagai tingkat pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja yang baik tercermin dari keberhasilan menyelesaikan pekerjaan, kemampuan mencapai target, penguasaan pengetahuan dan keterampilan, kemampuan bekerja sama, serta kedisiplinan dalam menjalankan tugas.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Insentif dapat menjadi salah satu mekanisme organisasi dalam mendorong pegawai mencapai hasil kerja yang lebih baik. Ketika penghargaan yang diberikan dipandang sesuai dengan kontribusi, pegawai dapat memiliki dorongan yang lebih kuat untuk mempertahankan maupun meningkatkan pencapaiannya. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara kontribusi dan penghargaan dapat mengurangi motivasi dalam bekerja.

Hubungan tersebut didukung oleh penelitian Brotojoyo dan Purwantini (2023) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan. Temuan Yuninda dan Saidun (2024) juga menunjukkan adanya hubungan positif antara pemberian insentif dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, pemberian insentif yang sesuai diperkirakan dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk meningkatkan pencapaian kerja. Dengan demikian, penelitian ini mengajukan hipotesis:

H1: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Serang.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Pemimpin memiliki peran dalam membentuk arah kerja, memberikan motivasi, serta menciptakan kondisi yang memungkinkan pegawai menjalankan tugas secara optimal. Kepemimpinan transformasional memberikan perhatian terhadap aspek motivasi dan pengembangan pegawai, sehingga hubungan antara pemimpin dan bawahan tidak semata-mata didasarkan pada pemberian tugas, tetapi juga pada proses membangun kepercayaan dan mendorong pencapaian tujuan bersama.

Hasil penelitian yang terdapat dalam skripsi menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Prasetyo (2025) juga menunjukkan

bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah.

Dengan adanya arahan, motivasi, dukungan, dan perhatian dari pemimpin, pegawai diharapkan memiliki kondisi yang lebih mendukung untuk menyelesaikan tugas dan mencapai target kerja. Atas dasar argumentasi tersebut, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H2: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Serang.

Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai tidak selalu dipengaruhi oleh satu faktor saja. Insentif memberikan dorongan melalui penghargaan yang diterima pegawai, sementara kepemimpinan transformasional memberikan dukungan melalui arahan, motivasi, komunikasi, dan perhatian terhadap pegawai. Kedua faktor tersebut secara konseptual dapat bekerja secara bersamaan dalam menciptakan kondisi yang mendorong pegawai mencapai hasil kerja yang lebih baik. Kerangka penelitian dalam skripsi juga menempatkan insentif dan kepemimpinan transformasional sebagai dua variabel independen yang diperkirakan memengaruhi kinerja pegawai, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

Dukungan empiris terhadap hubungan simultan tersebut terlihat dari penelitian Maria dan Muhammad Fauzy (2023) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga dilaporkan oleh Qoriah Belia dkk. (2024), yang menemukan pengaruh simultan insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan landasan teoritis dan temuan penelitian terdahulu tersebut, dapat diasumsikan bahwa kombinasi pemberian insentif yang tepat dan penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif berpotensi menciptakan kondisi kerja yang mendukung pencapaian kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis ketiga penelitian dirumuskan:

H3: Insentif dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Serang.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Pendekatan tersebut digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel yang diteliti secara terukur. Dalam penelitian ini, insentif (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) ditempatkan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja pegawai (Y) menjadi variabel dependen. Penggunaan pendekatan ini memungkinkan pengujian pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pegawai sekaligus pengaruh keduanya secara bersama-sama.

Populasi dan Sampel

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Serang, yang beralamat di Jl. Mayor Syaefi No. 3, Kotabaru, Kota Serang, Banten 42112. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik DPMPTSP sebagai instansi pelayanan publik yang membutuhkan dukungan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Populasi penelitian berjumlah 100 pegawai. Penentuan sampel menggunakan probability sampling melalui metode simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan untuk dipilih sebagai responden. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 50 responden sebagai sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai yang menjadi responden penelitian. Selain kuesioner, penelitian juga memanfaatkan observasi dan wawancara sebagai sumber informasi pendukung untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi pegawai, pemberian insentif, penerapan kepemimpinan transformasional, dan pelaksanaan pekerjaan di lingkungan DPMPSTSP Kota Serang.

Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari ketiga variabel penelitian, yaitu insentif, kepemimpinan transformasional, dan kinerja pegawai. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), hingga Sangat Tidak Setuju (1).

Sementara itu, data sekunder digunakan sebagai pelengkap data primer. Data tersebut diperoleh dari dokumen dan arsip DPMPSTSP Kota Serang, termasuk data jumlah pegawai, struktur organisasi, profil instansi, data kepegawaian, serta dokumen yang berkaitan dengan insentif, kepemimpinan, dan kinerja pegawai. Literatur berupa buku, jurnal ilmiah, penelitian terdahulu, peraturan, dan sumber resmi lainnya juga digunakan untuk memperkuat landasan teoritis penelitian.

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dari kuesioner selanjutnya diolah secara kuantitatif. Sebelum digunakan dalam pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji untuk memastikan kualitas data. Pengujian tersebut mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Rangkaian pengujian tersebut sesuai dengan tahapan analisis yang digunakan dalam skripsi penelitian.

Setelah persyaratan analisis terpenuhi, data dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh insentif serta kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Model analisis tersebut digunakan karena penelitian melibatkan dua variabel independen dan satu variabel dependen.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh insentif dan kepemimpinan transformasional secara simultan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan kedua variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Tahapan tersebut mengikuti rancangan analisis pada penelitian asli.

Operasional Variabel

Variabel insentif (X1) diukur melalui lima indikator, yaitu kenaikan gaji, tunjangan kinerja, piagam penghargaan, promosi jabatan, dan cuti berlibur. Variabel kepemimpinan transformasional (X2) diukur berdasarkan aspek kepercayaan, motivasi, kemampuan menjadi *problem solver*, perhatian terhadap pegawai, dan penciptaan lingkungan kerja yang baik. Adapun kinerja pegawai (Y) diukur melalui keberhasilan, pencapaian target, pengetahuan dan keterampilan, kerja sama antarpegawai, serta kedisiplinan. Indikator-indikator tersebut mengikuti operasionalisasi variabel yang digunakan dalam skripsi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 50 responden yang merupakan pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Serang. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang mengukur tiga variabel, yaitu insentif sebagai variabel independen pertama (X1), kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen kedua (X2), dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Pengolahan data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25.

Uji Kualitas Instrumen

Pengujian kualitas instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa pernyataan yang digunakan dalam kuesioner dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Berdasarkan hasil uji validitas dalam skripsi, seluruh item pernyataan pada variabel kepemimpinan transformasional dinyatakan valid. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel* sebesar 0,278. Seluruh item memiliki nilai *r hitung* lebih besar dari 0,278 dan nilai signifikansi 0,000, sehingga memenuhi kriteria validitas.

Pada variabel kinerja pegawai, seluruh item juga dinyatakan valid. Nilai *r hitung* untuk lima indikator berada pada rentang 0,636 sampai 0,778, sedangkan nilai *r tabel* sebesar 0,278. Dengan demikian, setiap pernyataan pada variabel kinerja pegawai memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan dalam penelitian.

Skripsi juga mencantumkan pengujian reliabilitas untuk ketiga variabel penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha memenuhi kriteria yang digunakan dalam penelitian. Pengujian reliabilitas tersebut menjadi bagian dari pemeriksaan kualitas instrumen sebelum data digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil pengujian normalitas melalui grafik *Normal P-P Plot* menunjukkan bahwa titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal. Hasil histogram juga memperlihatkan pola distribusi yang menyerupai bentuk lonceng dan relatif simetris. Berdasarkan hasil tersebut, model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel insentif dan kepemimpinan transformasional masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,910 dan VIF sebesar 1,099. Nilai tersebut memenuhi kriteria yang digunakan dalam penelitian, yaitu Tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10. Dengan demikian, tidak ditemukan indikasi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Selanjutnya, pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,119 untuk insentif dan 0,110 untuk kepemimpinan transformasional.

Kedua nilai tersebut berada di atas 0,05. Scatter plot juga memperlihatkan penyebaran titik di sekitar garis nol tanpa membentuk pola tertentu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 12,353 + 0,199X_1 + 0,230X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 12,353 merupakan nilai kinerja pegawai ketika variabel insentif dan kepemimpinan transformasional berada pada kondisi konstan. Koefisien regresi insentif sebesar 0,199 menunjukkan arah hubungan positif, sedangkan kepemimpinan transformasional memiliki koefisien sebesar 0,230, yang juga menunjukkan arah positif terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, berdasarkan model regresi penelitian, peningkatan pada insentif maupun kepemimpinan transformasional diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai, dengan asumsi variabel lainnya berada dalam kondisi tetap.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki nilai t hitung sebesar 2,833, lebih besar daripada t tabel 2,012, dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,199 menunjukkan arah pengaruh yang positif. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima, sehingga insentif terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPSTSP Kota Serang.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kepemimpinan transformasional memperoleh nilai t hitung 2,388, lebih besar daripada t tabel 2,012, dengan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$. Koefisien regresinya sebesar 0,230, sehingga arah pengaruhnya positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Artinya, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan Transformasional Secara Simultan

Pengujian secara bersama-sama menghasilkan F hitung sebesar 9,770 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F hitung lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,20, sehingga hipotesis ketiga diterima. Dengan demikian, insentif dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPSTSP Kota Serang.

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian menunjukkan nilai R sebesar 0,542, R Square sebesar 0,294, dan Adjusted R Square sebesar 0,264. Dalam skripsi, nilai koefisien determinasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan model adalah 26,4%. Artinya, insentif dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama mampu menjelaskan 26,4% variasi kinerja pegawai, sedangkan 73,6% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,199 serta nilai signifikansi 0,007. Artinya, semakin baik pemberian insentif yang diterima pegawai, semakin besar kecenderungan peningkatan kinerja yang dihasilkan.

Temuan tersebut dapat dipahami karena insentif merupakan salah satu bentuk penghargaan organisasi terhadap kontribusi pegawai. Ketika pegawai memperoleh penghargaan yang dianggap sesuai dengan pekerjaan dan kontribusinya, terdapat dorongan untuk mempertahankan maupun meningkatkan pencapaian kerja. Dalam konteks DPMPTSP Kota Serang, pemberian insentif menjadi salah satu aspek yang berkaitan dengan dorongan pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang tercantum dalam skripsi. Brotojoyo dan Purwantini (2023) menemukan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan Yuninda dan Saidun (2024) juga menunjukkan hubungan positif antara insentif dan kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian pada DPMPTSP Kota Serang memperkuat temuan bahwa penghargaan yang diberikan organisasi dapat menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan transformasional juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,230 dengan tingkat signifikansi 0,021. Nilai tersebut menunjukkan bahwa perubahan pada kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan positif dengan perubahan kinerja pegawai.

Hasil tersebut menunjukkan pentingnya peran pimpinan dalam membangun kondisi kerja yang mendukung pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi, membangun kepercayaan, membantu pegawai menghadapi permasalahan, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Kondisi tersebut dapat membantu pegawai dalam menjalankan tugas dan memenuhi target yang telah ditetapkan.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dibahas dalam skripsi. Prasetyo (2025) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah. Dengan demikian, hasil penelitian pada DPMPTSP Kota Serang memberikan dukungan empiris bahwa aspek kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian simultan menghasilkan F hitung sebesar 9,770 dengan signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa insentif dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, kedua variabel tersebut tidak hanya berperan secara individual, tetapi juga memberikan kontribusi ketika dipertimbangkan secara bersamaan dalam menjelaskan kinerja pegawai.

Secara substantif, insentif dan kepemimpinan transformasional memiliki mekanisme yang berbeda dalam mendorong kinerja. Insentif memberikan dorongan melalui penghargaan yang diterima pegawai, sedangkan kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh melalui arahan, motivasi, dukungan, dan hubungan antara pimpinan dengan pegawai. Kombinasi keduanya dapat menciptakan kondisi yang lebih mendukung bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Maria dan Muhammad Fauzy (2023) yang menemukan bahwa insentif dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja. Temuan Qoriah Belia dkk. (2024) juga menunjukkan hasil yang sejalan, yaitu insentif dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Besarnya Kontribusi Variabel terhadap Kinerja Pegawai

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,264 menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan 26,4% variasi kinerja pegawai melalui insentif dan kepemimpinan transformasional. Sementara itu, sebesar 73,6% variasi lainnya berada di luar cakupan variabel yang dianalisis dalam penelitian ini.

Besarnya proporsi yang belum dapat dijelaskan oleh model menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan fenomena yang kompleks dan kemungkinan berkaitan dengan faktor lain di luar dua variabel yang diteliti. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak berarti bahwa insentif dan kepemimpinan transformasional merupakan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja pegawai. Sebaliknya, kedua variabel tersebut terbukti mempunyai kontribusi yang signifikan, sementara faktor lainnya masih terbuka untuk dikaji dalam penelitian berikutnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh insentif dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Serang, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yang digunakan dalam penelitian memiliki keterkaitan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai.

Pertama, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,833 dengan tingkat signifikansi 0,007, sehingga hipotesis pertama diterima. Koefisien regresi sebesar 0,199 menunjukkan bahwa hubungan antara insentif dan kinerja memiliki arah positif.

Kedua, kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,388 dengan signifikansi 0,021, sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Koefisien regresi sebesar 0,230 memperlihatkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, semakin tinggi kecenderungan kinerja pegawai.

Ketiga, insentif dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian melalui uji F menghasilkan nilai **F hitung sebesar 9,770** dengan signifikansi **0,000**, sehingga hipotesis ketiga diterima. Dengan demikian, kedua variabel tersebut secara bersama-sama dapat digunakan untuk menjelaskan perubahan kinerja pegawai pada objek penelitian.

Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,264 menunjukkan bahwa insentif dan kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan 26,4% variasi kinerja pegawai, sedangkan 73,6% lainnya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Hal

tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kedua variabel tersebut, tetapi juga berpotensi dipengaruhi oleh berbagai faktor lain.

Saran

DPMPTSP Kota Serang disarankan melakukan evaluasi terhadap mekanisme pemberian insentif agar penghargaan yang diberikan semakin mempertimbangkan beban kerja, tanggung jawab, prestasi, dan kontribusi pegawai. Sistem yang transparan dan berorientasi pada pencapaian kinerja diharapkan dapat memperkuat motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan teliti serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Selain penghargaan finansial, instansi dapat memperluas bentuk penghargaan nonfinansial, seperti piagam, pelatihan, dan peluang pengembangan karier bagi pegawai yang menunjukkan prestasi. Dari sisi kepemimpinan, pimpinan DPMPTSP Kota Serang perlu terus memperkuat pola komunikasi yang terbuka, memberikan arahan yang mudah dipahami, serta melaksanakan pemantauan dan evaluasi pekerjaan secara berkala. Pemberian apresiasi kepada pegawai yang menunjukkan kinerja baik juga dapat dipertahankan untuk membangun budaya kerja yang mendorong inisiatif, tanggung jawab, dan kerja sama. Pegawai DPMPTSP Kota Serang diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas melalui kedisiplinan, tanggung jawab, ketelitian, dan inisiatif. Pegawai juga perlu mempertahankan kemampuan memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan responsif sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku. Di samping itu, komunikasi dan kerja sama antara pegawai dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja perlu terus diperkuat agar penyelesaian pekerjaan dapat berlangsung lebih efektif. Nilai Adjusted R Square sebesar 26,4% menunjukkan bahwa masih terdapat 73,6% variasi kinerja pegawai yang belum dijelaskan oleh insentif dan kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, sehingga pemahaman mengenai faktor-faktor pembentuk kinerja pada organisasi sektor publik dapat menjadi lebih luas. Penelitian berikutnya juga dapat mempertimbangkan objek, karakteristik responden, atau konteks organisasi yang berbeda untuk melihat apakah hubungan antara insentif, kepemimpinan transformasional, dan kinerja menunjukkan pola yang sama pada lingkungan kerja lainnya.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Belia, Q., Indriyani, F., & Napitupulu, R. L. (2024). Pengaruh insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Unit P3DN Kementerian Perindustrian Jakarta. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 31-44.
- Brotojoyo, E., & Purwantini, V. T. (2024). Insentif, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan dalam peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal AKTUAL*, 12(2), 101-110.
- Candra, D. M. (2024). Teori dan gaya kepemimpinan dalam membentuk karakter dan SDM yang unggul. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 2(3), 356-368.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, S., Putra, F. A., Sumarno, S., Diantoro, E., & Mahpudin, T. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik: Konsep Dasar Terintegrasi*.
- Junaidi. (2023). *[Sumber mengenai kinerja pegawai yang digunakan dalam skripsi]*.
- Maria Dalima Nida, M. D., & Emqi, M. F. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT Magnum Attack Kota Malang. *Journal of Indonesian Economic Research*, 1(1), 49-61.
- Muntatsiroh, A., & Hendriani, S. (2024). Tipe-tipe kepemimpinan dan teori kepemimpinan dalam suatu organisasi. *Jurnal Economic Edu*, 4(2), 172-178.

- Nasution, R. H., Sit, M., & Pasaribu, S. (2026). *Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan dinamika organisasi sekolah: Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri*. Penerbit K-Media.
- Nasution, Y. F., & Hutasuhut, S. (2024). Dampak knowledge sharing, job description dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 9(4), 2317-2334.
- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi lingkungan kerja, motivasi, dan insentif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai puskesmas di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771-785.
- Patihah, L. S., Agnia, I. S., Almadina, H. S., & Musadad, A. (2025). Peran gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi: Studi literature. *Mudabbir: Journal Research and Education Studies*, 5(2), 3383-3390.
- Prasetyo, D. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kecamatan Telawang Kabupaten Kotawaringin Timur. *Manajemen Bisnis Inovasi*, 19(6), 4815-4828.
- Qorih Belia, Q., Indriyani, F., & Napitupulu, R. L. (2024). Pengaruh insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Unit P3DN Kementerian Perindustrian Jakarta. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 31-44.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.