



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 6 Nomor 1 Tahun 2026 Page 73-82

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tangerang

Hilda Nanda Priyatna^{1✉}, Ibnu Suryadi², Ersanti³

Universitas Ichsan Satya

Email: Hilda.np@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tangerang. Data dikumpulkan menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner skala Likert 5 poin. Sampel sebanyak 42 responden dipilih dari total populasi 490 pegawai menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara independen maupun kolektif. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dan penyempurnaan struktur insentif dapat meningkatkan produktivitas pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tangerang.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Pemberian Insentif, Produktivitas Kerja Pegawai, Sekretariat Daerah, Tangerang.*

Abstract

This study aims to analyze the effect of leadership style and incentive provision on employee productivity in the General Section of the Regional Secretariat of Tangerang City. Data were collected using a quantitative method with a 5-point Likert scale questionnaire. A sample of 42 respondents was selected from a total population of 490 employees using purposive sampling. Data analysis was conducted using multiple linear regression. The findings indicate that both leadership style and incentive provision have a significant impact on employee productivity, both independently and collectively. This study suggests that improving leadership quality and optimizing the incentive structure can enhance employee productivity in the General Section of the Regional Secretariat of Tangerang City.

Keywords: Leadership Style, Incentive Provision, Employee Productivity, Regional Secretariat, Tangerang.

PENDAHULUAN

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert 5 poin, dengan pendekatan kuantitatif, dan dari 490 karyawan yang dinamis, dipilih 42 responden melalui teknik pengambilan sampel purposif yang cermat, lalu data dianalisis melalui regresi linier berganda, serta temuan penelitian menunjukkan bahwa cara pemimpin menjalankan peran mereka dan insentif yang mereka tawarkan memainkan peran penting, baik secara individual maupun bersama-sama, dalam meningkatkan produktivitas karyawan, dan temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dan penyempurnaan sistem insentif dapat meningkatkan produktivitas karyawan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tangerang (Wulandari, 2023).

Cara pemimpin memilih untuk membimbing tim mereka dapat secara signifikan membentuk produktivitas karyawan, dan cara seorang pemimpin menjalankan perannya sangat memengaruhi kinerja karyawan, lalu kepemimpinan mengubah mimpi menjadi hasil nyata, memainkan peran penting dalam perjalanan menuju kesuksesan organisasi (Jimad & Hajar, 2024), serta dengan demikian, pentingnya kepemimpinan tampak jelas sebagai kekuatan vital yang menjanjikan bagi individu maupun organisasi dalam mencapai aspirasi mereka, dan pemimpin yang membimbing anggota timnya dengan terampil dapat memberdayakan mereka untuk unggul dalam peran mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja secara keseluruhan (Halim, 2020).

Cara kepemimpinan beroperasi dalam pemerintahan dapat membentuk semangat kerja, mendorong keterlibatan karyawan, dan meningkatkan kinerja kerja secara keseluruhan, dan studi di sektor publik mengungkapkan bahwa cara pemimpin menjalankan perannya sangat memengaruhi kinerja karyawan, didorong oleh berbagai

faktor motivasi (Pantih & Khaq, 2025), lalu di Badan Pusat Statistik Provinsi, jelas bahwa cara pemimpin berinteraksi dengan tim dan insentif yang mereka berikan dapat secara signifikan membentuk kinerja karyawan. (Yustiani, 2022).

Selain cara para pemimpin membimbing tim mereka, berbagai insentif baik berupa uang maupun lainnya memainkan peran krusial dalam memotivasi individu, dan pemberian insentif merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh bisnis, lalu besarnya insentif yang diterima karyawan dapat memainkan peran penting dalam membentuk moral mereka, serta ketika imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan upaya yang dikeluarkan, karyawan seringkali merasa tidak termotivasi, dan oleh karena itu, pemberian insentif kepada karyawan dapat menginspirasi kinerja yang luar biasa (Yudiasra, 2025), lalu insentif memiliki kekuatan untuk meningkatkan dedikasi karyawan, membangun loyalitas, dan memicu semangat untuk meningkatkan produktivitas. Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa insentif dapat meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan (Syawalia et al., 2023), dan di organisasi publik, menemukan perpaduan yang tepat antara insentif dengan pendekatan kepemimpinan yang suportif dapat benar-benar meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan hasil kerja, lalu meskipun banyak penelitian telah mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan, insentif, dan kinerja atau motivasi pegawai, masih terdapat kesenjangan signifikan dalam penelitian yang secara khusus membahas produktivitas kerja di lingkungan birokrasi daerah, seperti Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tangerang, serta produktivitas kerja dapat dinilai melalui berbagai sudut pandang, seperti hasil administratif, efisiensi proses, kecepatan layanan internal, atau ukuran informal lainnya yang unik dalam konteks pemerintahan daerah yang lebih luas.

Tangerang wilayah yang dinamis menyambut baik tuntutan pendekatan yang lebih modern dan efisien dalam manajemen pemerintahan sebab memahami bagaimana gaya kepemimpinan kepala departemen umum dan pemberian insentif memengaruhi produktivitas pegawai sangat penting untuk menyusun rekomendasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan berharga dalam membentuk kebijakan kepemimpinan dan sistem insentif di Sekretariat Daerah Kota Tangerang sebab temuan ini dapat memandu para pemimpin dalam mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang suportif serta menyusun program insentif yang adil yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas pegawai departemen dan meningkatkan efektivitas pemerintah daerah secara keseluruhan.

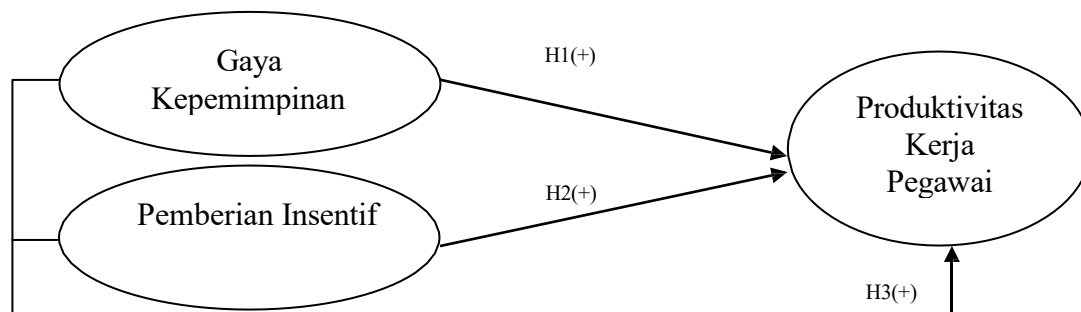
METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kota Tangerang, dan lokasi ini dipilih karena Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tangerang merupakan bagian vital pemerintahan daerah, yang berkontribusi signifikan terhadap pengelolaan operasional dan sumber daya birokrasi, lalu mengingat peran vital Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tangerang, penting untuk mengkaji produktivitas pegawai, karena hal ini berdampak pada proses operasional dan kualitas layanan publik yang diberikan kepada warga Kota Tangerang.

Studi ini mengeksplorasi berbagai variabel, baik variabel independen maupun dependen, dengan produktivitas kerja pegawai menjadi fokus utama sebagai variabel dependen, dan mengacu pada penelitian Syawalia et al., (2023) empat indikator utama dapat membantu mengukur produktivitas kerja: peningkatan hasil kerja, percikan antusiasme, perjalanan pengembangan diri, dan aliran efisiensi, lalu indikator-indikator ini menampilkan unsur-unsur keterampilan, kualitas hasil kerja, dedikasi terhadap pekerjaan, pengembangan pribadi, nilai yang diberikan pada pekerjaan, dan keseimbangan antara hasil yang dicapai dan sumber daya yang digunakan.

Gaya kepemimpinan dan insentif merupakan variabel independen yang berperan, dan makalah penelitian ini menyoroti empat indikator utama gaya kepemimpinan, lalu menurut Syuhada et al., (2023), gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan unik yang diambil seorang pemimpin untuk menginspirasi dan membimbing pikiran, emosi, sikap, dan tindakan anggota tim atau bawahannya, serta ciri-cirinya meliputi fokus pada orang lain, inspirasi, penerimaan, dan dialog, dan kemudian menurut Alfiah et al., (2020), gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan unik yang diambil seorang pemimpin untuk menginspirasi dan membimbing pikiran, emosi, sikap, dan tindakan anggota tim atau bawahannya, lalu ciri- cirinya meliputi fokus pada orang lain, inspirasi, penerimaan, dan dialog. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan fokus mengungkap hubungan antara gaya kepemimpinan, insentif, dan produktivitas karyawan, dan studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengeksplorasi bagaimana responden mempersepsikan berbagai aspek melalui kuesioner yang dirancang dengan cermat, lalu metode ini memungkinkan terungkapnya hubungan yang objektif, terukur, dan terverifikasi secara statistik, serta metode ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman nyata tentang elemen-elemen yang memengaruhi produktivitas karyawan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tangerang.

Berdasarkan wawasan dan teori dari berbagai pakar, kami dapat menyusun kerangka konseptual yang berfungsi sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis, yang diilustrasikan pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Setiap indikator penelitian disusun sebagai pernyataan untuk kuesioner, dievaluasi melalui skala Likert 5 poin. Data yang terkumpul kemudian diperiksa melalui penilaian validitas dan reliabilitas (Subanda & Wismayanti, 2020).

Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tangerang, terdapat 490 individu yang berkontribusi dalam tim, dan ini termasuk 157 pegawai negeri sipil berdedikasi, 330 pegawai kontrak, dan 3 pekerja harian lepas, semuanya memainkan peran mereka dalam komunitas yang dinamis, lalu sampel penelitian dipilih melalui purposive sampling, dengan fokus pada kriteria tertentu (Ghozali, 2018), serta penelitian ini berfokus pada pegawai yang telah mengabdikan setidaknya 3 tahun pada peran mereka, khususnya mereka yang berstatus pegawai tetap atau pegawai negeri sipil. Jumlah partisipan, berdasarkan kriteria yang diuraikan, mencapai 42 individu, dan makalah penelitian ini berfokus pada sampel 42 pegawai dari Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tangerang, lalu penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisisnya untuk mengeksplorasi hubungan antar variabel, dengan menggunakan uji simultan dan parsial, serta sebelum menyelami pengujian regresi, meluangkan waktu sejenak untuk memastikan bahwa asumsi klasik telah diperiksa secara menyeluruh (Sugiyono, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada 42 orang pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tangerang, dengan rincian data responden berikut.

Tabel 1. Deskripsi Responden Penelitian

Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
	Laki-Laki	20	47,6

Jenis Kelamin	Perempuan	22	52,4
	TOTAL	42	100,0
Usia	18-28 tahun	26	61,9
	>28-38 tahun	12	28,6
	>38-48 tahun	4	9,5
	TOTAL	42	100,0
Tingkat Pendidikan	SMA/Sederajat	14	33,3
	Akademi/Diploma	14	33,3
	Sarjana (S1)	14	33,3
	TOTAL	42	100,0

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1 perempuan merupakan mayoritas pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tangerang dengan total 22 orang atau setara dengan 52,4 persen sebab prevalensi kepemimpinan perempuan di Bagian Umum dapat dikaitkan dengan tanggung jawabnya yang mencakup tugas-tugas administratif kemudian manajemen persediaan serta tugas-tugas rumah tangga dan keuangan internal yakni area-area yang seringkali lebih diminati oleh pegawai perempuan.

Proporsi terbesar peserta berada dalam rentang usia 18–28 tahun sebab hal ini menunjukkan bahwa Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tangerang memiliki tim pegawai yang lebih besar di masa jayanya yang semuanya bekerja sama untuk memastikan tugas-tugas dilaksanakan sebaik-baiknya. Dalam hal pendidikan pegawai memiliki latar belakang yang beragam mulai dari SMA atau sederajat kemudian diploma atau akademi hingga sarjana (S1) di mana sebanyak 14 pegawai atau setara dengan 33,3 persen memiliki gelar sarjana kesimpulannya jelas bahwa sebagian besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang solid dengan semua orang setidaknya telah menyelesaikan sekolah menengah atas atau yang setara.

Setelah itu, menelaah data kuesioner, memeriksa indikator untuk setiap variabel guna memastikan kepraktisan uji validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
----------	-----------	--------------------	-------------------------	------------

Gaya	X1.1	0,611		
Kepemimpinan (X1)	X1.2	0,683	0,766	Valid dan Reliabel
	X1.3	0,667		
	X1.4	0,732		
	X2.1	0,664		
Pemberian Insentif (X2)	X2.2	0,532	0,726	Valid dan Reliabel
	X2.3	0,705		
	X2.4	0,539		
Produktivitas kerja pegawai (Y)	Y1	0,652		
	Y2	0,568	0,721	Valid dan Reliabel
	Y3	0,678		
	Y4	0,507		

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil uji validitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan insentif dan produktivitas karyawan memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 dan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 dengan demikian semua butir pernyataan dinyatakan valid dan reliabel sehingga instrumen tersebut layak digunakan dalam penelitian.

Lebih lanjut, sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, perlu dipastikan bahwa model memenuhi asumsi dasar melalui serangkaian uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji tersebut disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas	Variabel	Hasil Uji Multikolinieritas		Hasil Uji Heteroskedastisitas	
		<i>Tolerance</i>	VIF	Signifikansi	
Test Statistic	0,115	Gaya	0,797	1,255	0,353
		Kepemimpinan			
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,188	Pemberian Insentif	0,797	1,255	0,103

Sumber: Data diolah, 2025

Setelah semua uji asumsi klasik pada Tabel 3 dipastikan memenuhi kriteria yang diperlukan maka penggunaan model regresi linier berganda dilakukan dengan perhitungan regresi menggunakan SPSS versi 26.0 untuk Windows dan hasilnya pada

Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5.500	2.407		2.284	.028
Gaya Kepemimpinan	.320	.127	.354	2.531	.016
Pemberian Insentif	.368	.136	.380	2.711	.010

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja pegawai

R = 0,391

R Square = 0,391 F Hitung = 12,505

Signifikansi Uji F = 0,000

Sumber : Data primer diolah, 2025

Setiap variabel menunjukkan koefisien regresi positif dan signifikansi uji-t di bawah 0,05 sehingga menunjukkan dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja sementara model ini berhasil memperhitungkan 39,1% variasi produktivitas dan 60,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar cakupan penelitian yakni seperti kepuasan kerja peluang karier stres kerja lingkungan kerja dan gaji.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, dengan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$ dan koefisien positif sebesar 0,354, dan efektivitas gaya kepemimpinan bergantung pada seberapa baik gaya tersebut merangkul perhatian individu, menumbuhkan motivasi, mendorong dialog terbuka, dan mendukung komunikasi dua arah, lalu sejalan dengan penelitian Nurfauziah (2024) dan Yusro et al. (2022) yang juga menyatakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Pemberian insentif terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, dengan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$ dan koefisien positif 0,368, dan insentif yang adil, tepat, berbasis kinerja, dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan akan meningkatkan semangat dan kepuasan karyawan, sehingga produktivitas kerja menjadi lebih optimal, lalu hasil ini konsisten dengan penelitian Lestari & Yusuf (2025), Hanifah & Yudanegara (2025), Say & Imelda (2023), serta Syawalia et al. (2023) yang menemukan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja".

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja.

Analisis regresi menunjukkan gaya kepemimpinan dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (H3 diterima), dan bila kepemimpinan diterapkan secara efektif dan insentif yang tepat ditawarkan, produktivitas karyawan cenderung melonjak, lalu temuan ini mendukung penelitian Alfiah et al. (2020), Syawalia et al. (2023), Nuralam (2019), dan Zuhdi (2025) yang menyatakan kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan gaya kepemimpinan dan pemberian insentif, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tangerang, dan hal ini menunjukkan bahwa cara para pemimpin mengatur, membimbing, dan berinteraksi dengan tim mereka, beserta penghargaan yang ditawarkan berdasarkan kinerja, memainkan peran penting dalam membentuk produktivitas karyawan, lalu model penelitian menunjukkan bahwa kedua faktor ini dapat menjelaskan perbedaan dalam cara karyawan terlibat dengan produktivitas mereka.

Berdasarkan wawasan ini, Sekretariat Daerah Kota Tangerang akan bermanfaat untuk meningkatkan pelatihan kepemimpinan rutin bagi para kepala departemen atau manajer, dan inisiatif ini bertujuan untuk mendorong komunikasi yang lebih baik, meningkatkan motivasi, dan memupuk kerja sama tim antar karyawan, lalu selain itu, penting untuk meningkatkan insentif di luar sekadar penghargaan finansial, serta pertimbangkan untuk memasukkan opsi non-finansial seperti penghargaan, sertifikat, atau bentuk pengakuan bermakna lainnya, dan insentif harus ditawarkan dengan cara yang terasa adil, sesuai, dan selaras dengan tingkat kinerja yang dicapai, lalu penting bagi organisasi untuk menciptakan jalur bagi pertumbuhan karier dan peningkatan keterampilan, yang memungkinkan karyawan merasa dihargai dan terinspirasi untuk memberikan upaya terbaik mereka.

Kedepannya, akan bermanfaat untuk mengeksplorasi faktor-faktor tambahan yang mungkin memengaruhi produktivitas karyawan, dan koefisien determinasi sebesar 0,391 menunjukkan bahwa 39,1% perubahan produktivitas kerja dipengaruhi oleh gaya

kepemimpinan dan insentif, lalu eksplorasi elemen-elemen tambahan seperti budaya dan iklim organisasi, ciri-ciri kepribadian individu, imbalan finansial, dan persepsi dukungan dalam organisasi dapat memperdalam model penelitian di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiah, Djaelan, A. Q., & Millaningtyas, R. (2020). Pengaruh GayaKepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Ud. Alfa Harapan Tenggarang Bondowoso). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 796–803.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (8th Ed.). Universitas Diponegoro.
- Halim, A. (2020). Pengaruh GayaKepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(2), 92–104.
- Hanifah, N. N., & Yudanegara, A. (2025). Pengaruh Employee Engagement Dan Work Value Terhadap Job Hopping Pada Karyawan Generasi Z Di Kota Bandung. *Journal Of Accounting And Finance Management*, 6(3), 1230–1242.
- Lestari, A. D., & Yusuf, B. P. (2025). The Impact Of Finansial And Non-Finansial Incentives On Employee Performance : Case Study Of Perbankan Company. *Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 351–360.
- Nurfauziah, A. S. (2024). Pengaruh GayaKepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Desa Cicangkang Girang Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat). *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2351–2360.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Cetakan Ke). Online Public Access Catalog.
- Yudiasra, P. P. (2025). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 156–172.
- Yustiani, D. (2022). Pengaruh GayaKepemimpinan, Motivasi, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi. *Juima : Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 199–206.
- Zuhdi, A. F. (2025). Pengaruh Insentif Dan GayaKepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt . Trans Kreasindo Production Medan. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 660–669.