

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang

Putri Salsabilah^{1*}, Nina Fitriana², Umi Hasanah³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Jl. Kamboja No. 2446, 20 Ilir D. III, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

Email: putrisalsabilah1102@gmail.com^{1*}, nina_fitriana@univ-tridinanti.ac.id², umihasanah112@gmail.com³

Histori Artikel:

Dikirim 30 Desember 2024; *Diterima dalam bentuk revisi* 10 Januari 2024; *Diterima* 30 Januari 2025; *Diterbitkan* 10 Februari 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Salsabilah, P., Fitriana, N., & Hasanah, U. (2025). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 596–606. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3758>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang. Populasi dan Sampel penelitian ini sebanyak 35 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang. Dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh secara simultan antara Deskripsi Pekerjaan, Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang. Terdapat pengaruh secara parsial antara Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang. Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang. Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang.

Kata Kunci: Deskripsi Pekerjaan; Kepemimpinan; Insentif dan Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine whether there is an Influence of Job Description, Leadership and Incentives on Employee Performance at the State Apparatus Education and Training Institution (LPPAN) in Palembang City. The population and sample of this study were 35 people. The analysis technique used was multiple linear regression analysis which was processed using the assistance of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 26 computer program. The results of the study indicate that there is an influence of Job Description, Leadership and Incentives on Employee Performance at the State Apparatus Education and Training Institution (LPPAN) in Palembang City. With a significance of $0.000 < 0.05$. There is a simultaneous influence between Job Description, Leadership and Incentives on Employee Performance at the State Apparatus Education and Training Institution (LPPAN) in Palembang City. There is a partial influence between Job Description on Employee Performance at the State Apparatus Education and Training Institution (LPPAN) in Palembang City. There is no partial influence between Leadership on Employee Performance at the State Apparatus Education and Training Institution (LPPAN) in Palembang City. There is no partial influence between Incentives on Employee Performance at the State Apparatus Education and Training Institution (LPPAN) in Palembang City.

Keyword: Job Description; Leadership; Incentives and Employee Performance.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam kemajuan dan perkembangan suatu organisasi atau perusahaan, karena mereka yang menentukan serta mengelola arah dan pertumbuhan perusahaan tersebut. SDM dan tenaga kerja merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan pegawai perlu mendapat perhatian serius, mengingat kemampuan karyawan dapat memengaruhi keberlanjutan perusahaan di masa depan. Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur melalui kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Pencapaian kinerja yang optimal memerlukan dukungan yang berkelanjutan. Peningkatan kinerja karyawan menjadi pendorong utama bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan, dan merupakan bagian integral dari pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif. Berbagai faktor dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, di antaranya adalah deskripsi pekerjaan, kepemimpinan, dan insentif. Proses kerja yang lancar akan tercapai apabila SDM dapat menjalankan tugas mereka dengan baik, tanpa ada kendala berupa pekerjaan berulang yang mengganggu alur kerja. Organisasi perlu memiliki deskripsi pekerjaan yang jelas agar karyawan memahami peran dan tanggung jawab mereka, yang akan berkontribusi pada kelancaran operasi perusahaan. Deskripsi pekerjaan yang baik juga akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, karena setiap karyawan akan memahami dengan jelas tugas yang harus dilaksanakan dan bagaimana peran mereka mendukung tujuan tersebut.

Kepemimpinan merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan (Khoiri & Oktavia, 2019). Kepemimpinan yang efektif di suatu organisasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja yang baik dapat tercapai melalui metode yang diterapkan oleh pemimpin dalam memotivasi dan memengaruhi karyawan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Fungsi kepemimpinan sangat vital dalam manajemen organisasi, mencakup perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pengendalian. Pemimpin harus mampu mengarahkan tim dengan visi dan misi yang jelas, serta memastikan bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai. Selanjutnya, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan terkait dengan insentif. Insentif yang diberikan secara tepat akan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Perusahaan harus menyadari bahwa kebutuhan manusia semakin kompleks seiring waktu, sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, baik dalam bentuk material maupun nonmaterial. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh pemberian insentif yang memadai. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sangat dihargai oleh perusahaan, karena mereka menunjukkan dedikasi dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan. Pemberian insentif yang sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja. Oleh karena itu, pemberian insentif yang tidak sesuai dengan harapan dapat menurunkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) memainkan peran penting dalam menyediakan bimbingan dan pelatihan teknis kepada individu, organisasi, atau komunitas dalam berbagai bidang. LPPAN bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kapasitas peserta dalam menerapkan praktik terbaik serta pengetahuan terkini. Dalam melaksanakan kegiatan tersebut, LPPAN mengadopsi pendekatan yang berfokus pada pemecahan masalah, pembelajaran interaktif, serta penerapan praktik secara langsung.

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi berdasarkan hak dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa melanggar hukum atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku (Afandi, 2018). Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur melalui lima dimensi utama, yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Dalam organisasi, deskripsi pekerjaan memainkan peran penting sebagai informasi tertulis yang merinci tugas dan tanggung jawab karyawan, kondisi pekerjaan, serta hubungan antar pekerjaan yang ada pada suatu jabatan dalam organisasi (Hasibuan, 2019). Samsudin (2006) menambahkan bahwa deskripsi pekerjaan mencakup beberapa dimensi, seperti wewenang, tanggung

RESEARCH ARTICLE

jawab, kondisi, fasilitas kerja, standar hasil kerja, dan kompetensi yang diperlukan. Kepemimpinan juga memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Suwanto (2019) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan bersama dengan antusias, dengan pengaruh sosial yang digunakan untuk mengarahkan tindakan karyawan dalam organisasi. Hasibuan (2016) menyebutkan beberapa dimensi kepemimpinan, termasuk keteladanan, kewibawaan, pendelegasian tugas, pengambilan keputusan, dan motivasi. Selain itu, pemberian insentif menjadi salah satu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Moehariono (2012) menjelaskan bahwa insentif adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan. Ayu & Sinaulan (2018) menambahkan bahwa insentif merupakan tambahan jasa untuk karyawan yang memiliki prestasi lebih tinggi dari standar yang ditetapkan. Hasibuan (2007) juga menyatakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan dengan kinerja yang melebihi ekspektasi. Merancang insentif yang tepat memerlukan pertimbangan atas kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, kelayakan dan keadilan, serta evaluasi jabatan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) yang berlokasi di Jalan Perindustrian II Komplek Tirta Mutiara Indah, Blok K No. 2, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Waktu pelaksanaan penelitian direncanakan berlangsung dari bulan September 2024 hingga Januari 2025. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui hasil penelitian, wawancara, serta kuesioner yang dibagikan kepada responden, yang kemudian dianalisis menggunakan alat statistik. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti artikel, internet, dan penelitian terdahulu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara, kuesioner, dan observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh 35 karyawan yang bekerja di LPPAN Palembang. Untuk pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik *total sampling*, di mana setiap anggota populasi dimasukkan sebagai sampel untuk penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini melibatkan seluruh 35 karyawan LPPAN Palembang sebagai partisipan yang akan dianalisis.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r-hitung > uji signifikansi koefisien pada taraf signifikansi 0,3 yang berarti suatu item dapat dikatakan valid jika memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	KK.1	0,524	0,333	Valid
	KK.2	0,737	0,333	Valid
	KK.3	0,743	0,333	Valid
	KK.4	0,632	0,333	Valid
	KK.5	0,790	0,333	Valid
	KK.6	0,655	0,333	Valid
	KK.7	0,734	0,333	Valid
	KK.8	0,721	0,333	Valid

RESEARCH ARTICLE

KK.9	0,684	0,333	Valid
KK.10	0,742	0,333	Valid
KK.11	0,701	0,333	Valid
KK.12	0,678	0,333	Valid
KK.13	0,861	0,333	Valid
KK.14	0,770	0,333	Valid
KK.15	0,802	0,333	Valid

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa 12 (dua belas) item pernyataan dari variabel deskripsi pekerjaan (X1) memiliki nilai koefisien korelasi positif dan r-hitung > r-tabel (0,333). Hal ini berarti data yang diperoleh valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2)

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X2)	K.1	0,883	0,333	Valid
	K.2	0,844	0,333	Valid
	K.3	0,877	0,333	Valid
	K.4	0,905	0,333	Valid
	K.5	0,865	0,333	Valid
	K.6	0,908	0,333	Valid
	K.7	0,908	0,333	Valid
	K.8	0,917	0,333	Valid
	K.9	0,791	0,333	Valid
	K.10	0,818	0,333	Valid

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa 10 (sepuluh) item pernyataan dari variabel kepemimpinan (X2) memiliki nilai koefisien korelasi positif dan r-hitung > r-tabel (0,333). Hal ini berarti data yang diperoleh valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X3)

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Insentif (X3)	IN.1	0,756	0,333	Valid
	IN.2	0,728	0,333	Valid
	IN.3	0,677	0,333	Valid
	IN.4	0,783	0,333	Valid
	IN.5	0,750	0,333	Valid
	IN.6	0,779	0,333	Valid
	IN.7	0,723	0,333	Valid
	IN.8	0,688	0,333	Valid
	IN.9	0,791	0,333	Valid
	IN.10	0,771	0,333	Valid
	IN.11	0,816	0,333	Valid
	IN.12	0,794	0,333	Valid
	IN.13	0,770	0,333	Valid

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa 13 (tiga belas) item pernyataan dari variabel Insentif (X3) memiliki nilai koefisien korelasi positif dan r-hitung > r-tabel (0,333). Hal ini berarti data yang diperoleh valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

RESEARCH ARTICLE

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji akurasi serta ketetapan dari pengukuran. Instrumen reliabel menggunakan suatu batas nilai *Cronbach's Alpha* 0,60. Jika reliabilitas > 0,60 maka dinyatakan reliabel atau konsisten. Sementara < 0,60 dinyatakan tidak reliabel. Berikut hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,931	15	Realibel
Deskripsi Pekerjaan (X1)	0,946	12	Realibel
Kepemimpinan (X2)	0,963	10	Realibel
Insentif (X3)	0,934	13	Realibel

Berdasarkan hasil output di atas menunjukkan *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja Karyawan 0,931 > 0,60, Deskripsi Pekerjaan 0,946 > 0,60, Kepemimpinan 0,963 > 0,60 dan Insentif 0,934 > 0,60. Hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten.

3.1.3 Uji Asumsi Klasik

Hasil uji prasyarat analisis dapat ditemukan pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		35	
Normal Parameters a,b	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.54506597	
Most Extreme Differences	Absolute	.176	
	Positive	.176	
	Negative	-.095	
Test Statistic		.176	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.008c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.203d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.193
		Upper Bound	.214

a. Test distribution is Normal.

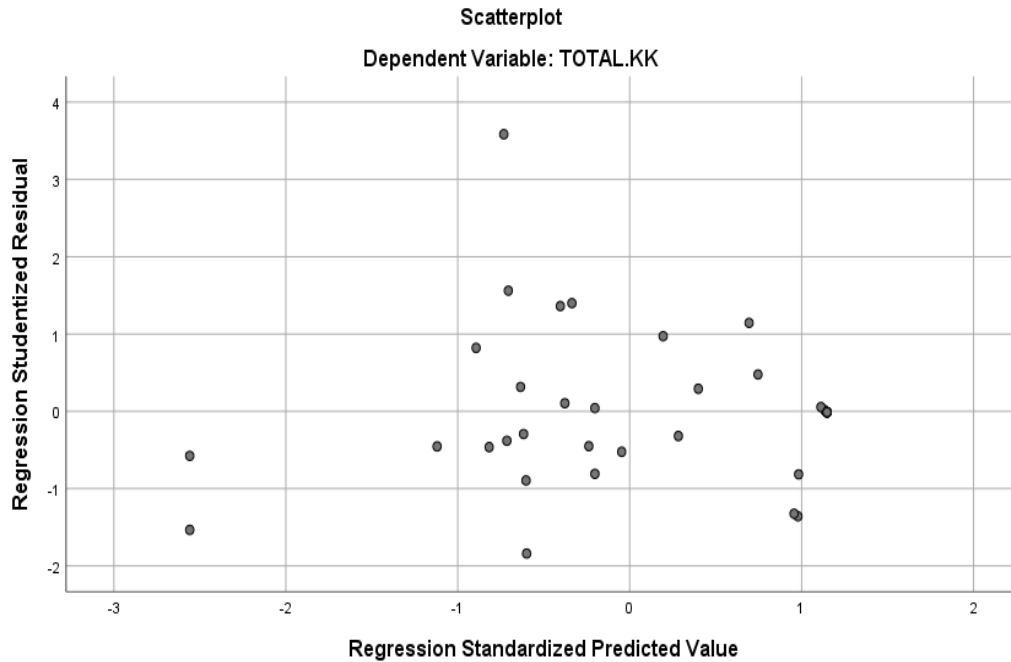
Berdasarkan Tabel 6 hasil output SPSS 26 *One Sample Kolmogorov Smirnov* pada Tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Asymptotic* sebesar 0,008 atau lebih kecil dari 0,05. Maka sesuai dengan konsep dasar uji normalitas, ada 3 cara pendekatan untuk melakukan perhitungan P-Value yaitu salah satunya dengan pendekatan *Monte Carlo*.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Deskripsi Pekerjaan (X1)	0,193	5,178
Kepemimpinan (X2)	0,322	3,104
Insentif (X3)	0,325	3,073

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel deskripsi pekerjaan sebesar 0,193 > 0,10 dan nilai VIF 5,178 < 10,00. Nilai *tolerance* kepemimpinan sebesar 0,322 > 0,10 dan nilai VIF 3,104 < 10,00 dan nilai *tolerance* insentif sebesar 0,325 > 0,10 dan nilai VIF 3,073 < 10,00. Artinya, tidak terjadi gejala multikolinieritas.



Gambar 1. Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 1 dalam penelitian ini digunakan grafik plot antara prediksi variabel bebas (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas dengan grafik *scatter plot* yaitu jika terdapat pola tertentu pada grafik *scatter plot* seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebarkan kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan telah terjadi heterokedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebarkan, maka indikasinya adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

3.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang. Dengan menggunakan alat analisis statistik yang sesuai, hasil regresi linear berganda ini akan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kontribusi masing-masing faktor terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.944	5.596		2,134	0,041
Deskripsi Pekerjaan (X1)	0,911	0,219	0,784	4,152	0,000
Kepemimpinan (X2)	0,090	0,205	0,064	0,441	0,662
Insentif (X3)	0,060	0,147	0,060	0,410	0,684

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan Tabel 8 diatas, persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Dari persamaan regresi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

$$Y = 11.944 + 0,911X_1 + 0,090X_2 + 0,060X_3 + e$$

- 1) Nilai Konstanta sebesar 11.944 berarti bahwa jika variabel deskripsi pekerjaan, kepemimpinan dan insentif sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 11.944. Artinya, nilai a sebesar 11.944 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu deskripsi pekerjaan, kepemimpinan dan insentif. Jika variabel independen tidak akan maka variabel kinerja tidak mengalami perubahan.
- 2) Nilai koefisien beta pada variabel deskripsi pekerjaan sebesar 0,911 berarah positif. Artinya setiap peningkatan pada deskripsi pekerjaan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,911.
- 3) Nilai koefisien beta pada variabel kepemimpinan sebesar 0,090 berarah positif. Artinya setiap peningkatan pada deskripsi pekerjaan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,090.
- 4) Nilai koefisien beta pada variabel insentif sebesar 0,060 berarah positif. Artinya setiap peningkatan pada deskripsi pekerjaan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,060.

3.1.5 Uji Hipotesis

Dalam statistik sebuah hasil dapat dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.944	5.596		2.134	0,041
	Deskripsi Pekerjaan (X1)	0,911	0,219	0,784	4,152	0,000
	Kepemimpinan (X2)	0,090	0,205	0,064	0,441	0,662
	Insentif (X3)	0,060	0,147	0,060	0,410	0,684

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 9 di atas hasil uji parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Deskripsi Kerja (X₁)
 Hasil pengujian untuk variabel deskripsi kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung 4,152 dan nilai sig. 0,000 < 0,05 maka Ho₂ ditolak dan Ha₂ diterima. Artinya deskripsi pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Kepemimpinan (X₂)
 Hasil pengujian untuk variabel kepemimpinan (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung 0,441 dan nilai sig. 0,662 > 0,05 maka Ho₃ diterima dan Ha₃ ditolak. Artinya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Insentif (X₃)
 Hasil pengujian untuk variabel insentif (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung 0,410 dan nilai sig. 0,684 > 0,05 maka Ho₄ diterima dan Ha₄ ditolak. Artinya insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1576,877	3	525,626	38,134	0,000b
Residual	427,295	31	13,784		
Total	2004,171	34			

Berdasarkan Tabel 10 diketahui besarnya F-hitung yaitu 38,134 dengan taraf signifikansinya 0,000 < 0,05 sehingga kesimpulannya deskripsi pekerjaan, kepemimpinan dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3.2 Pembahasan

Hasil uji F penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F-Hitung yang dihasilkan model regresi adalah 38,134 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil uji F tersebut telah membuktikan bahwa hipotesis keempat penelitian ini, yaitu “Deskripsi Pekerjaan, Kepemimpinan dan Insentif berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Deskripsi Pekerjaan (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Insentif (X_3) bersama-sama memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini di dukung dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,887 yang menunjukkan adanya hubungan sangat kuat antara variabel Deskripsi Pekerjaan, Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Maka, hasil penelitian ini juga dikuatkan dengan adanya uji koefisien determinasi sebesar 0,766 atau 76,6% yang artinya mempunyai pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Deskripsi pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi (Hasibuan, 2019). Sebagaimana diketahui bahwa deskripsi pekerjaan adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya. Dengan mengetahui dan memahami deskripsi pekerjaan, maka seorang sumber daya manusia (SDM) atau karyawan akan dapat menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan karyawan menjalankan tugas-tugas pokok pekerjaannya secara potensial sehingga dapat mencapai tujuan atau prestasi kerja yang diharapkan. Pada uji hipotesis parsial (uji t) diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,152 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya H_0 ditolak H_{a2} diterima, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya deskripsi pekerjaan menurun maka kinerja karyawan pun menurun dan hasil kerja pun belum maksimal sehingga tidak dapat memenuhi harapan karyawan. Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh pada penelitian deskripsi pekerjaan dengan kinerja karyawan bahwa deskripsi pekerjaan merupakan hal yang paling penting yang dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam bekerja pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang, setiap karyawan harus berpedoman pada deskripsi pekerjaan agar perusahaan dapat menjalankan kegiatan sesuai rencana, waktu pelaksanaan yang telah ditentukan. Hasil penelitian ini di perkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dharma *et al.*, (2020) yang berjudul “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS)” dan hasil penelitian menunjukkan deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan adalah seseorang yang memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberikan atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan organisasi yang baik, membiarkan supervisi atau pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran (Rendyka & Djambur, 2017). Pada uji hipotesis parsial (uji t) diperoleh nilai t-hitung 0,441 dan signifikansi 0,662 > 0,05. Artinya H_0 diterima H_{a3} ditolak, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang tidak signifikan menunjukkan karyawan di LPPAN Kota Palembang bahwa kepemimpinan pada LPPAN masih kurang memuaskan akan tetapi tidak mempengaruhi kinerja karyawan

RESEARCH ARTICLE

bahkan kinerja karyawan cenderung meningkat walaupun kepemimpinan tidak meningkat. Handoko (2003) menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Hasil penelitian ini dikuatkan Nababan *et al.*, (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan” yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Insentif adalah penambahan jasa yang dibalas untuk karyawan yang mempunyai prestasi yang lebih tinggi (Ayu & Sinaulan, 2018). Penerapan insentif yang tepat kepada karyawan dapat menjadi salah satu aspek peningkatan semangat kerja karyawan menjadi lebih tinggi karena karyawan merasa dihargai sesuai berdasarkan kemampuan dan kinerjanya. Pada uji hipotesis parsial (uji t) diperoleh nilai t-hitung 0,410 dan signifikansi 0,684 > 0,05. Artinya H_0 diterima H_a ditolak, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan yang tidak signifikan menunjukkan bahwa karyawan di LPPAN Kota Palembang menggunakan insentif hanya sedikit sebagai ukuran kinerja karyawan, karena insentif diberikan kepada karyawan dengan persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan, tetapi penghargaan yang diberikan mungkin tidak seperti yang diharapkan atau tidak memuaskan akan tetapi tidak mempengaruhi kinerja karyawan bahkan kinerja karyawan cenderung meningkat walaupun insentif tidak meningkat, artinya dengan atau tanpa adanya insentif karyawan LPPAN di Kota Palembang sudah memiliki kinerja karyawan yang baik. Hasil penelitian ini dikuatkan oleh teori Sharma *et al.*, (2016) bahwa faktor kinerja karyawan terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berkaitan dengan kondisi seseorang, seperti motivasi seorang karyawan untuk berprestasi. Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang di lingkungan, seperti lingkungan kerja dan manajer. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syarif (2021) yang berjudul “Pengaruh Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Balikpapan” dan hasil penelitian menunjukkan insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan dan Saran

Deskripsi Pekerjaan, Kepemimpinan dan Insentif berpengaruh secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang. Deskripsi Pekerjaan secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang. Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang. Insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang. Berdasarkan kesimpulan tersebut terdapat beberapa saran yaitu:

- 1) Untuk variabel deskripsi pekerjaan hendaknya dideskripsikan lagi lebih jelas agar karyawan paham akan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, dengan adanya pengawasan yang cukup ketat dari pimpinan dan kesepakatan yang diadakan oleh atasan terhadap deskripsi pekerjaan yang jelas dan terarah akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.
- 2) Untuk variabel kepemimpinan oleh karena kepemimpinan yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka disarankan untuk mengembangkan variabel kepemimpinan agar lebih mendorong perubahan terhadap kinerja karyawan. Meskipun kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang akan lebih baik apabila pimpinan dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.
- 3) Untuk variabel insentif oleh karena insentif yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka disarankan untuk mengembangkan variabel insentif agar lebih meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan

RESEARCH ARTICLE

dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang akan lebih baik apabila perusahaan mengoptimalkan pengelolaan dalam pemberian insentif.

- 4) Untuk variabel kinerja, suatu perusahaan harus memperhatikan kondisi kerja karyawan, dengan hal tersebut hasil kerja dapat terus meningkat. Sehingga deskripsi pekerjaan dan kinerja perlu ditingkatkan untuk mensukseskan suatu organisasi di masa mendatang.
- 5) Bagi peneliti yang akan melanjutkan penelitian ini dapat menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menambah jumlah sampel penelitian. Variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya yaitu jenjang karier, disiplin kerja dan kemampuan kerja.

5. Referensi

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT bintang satoe doea. *Jurnal ekonomi*, 20(3), 373-382. <https://doi.org/10.37721/je.v20i3.484>.
- Azijah, S. N., Rahmawati, R., Wahyudin, C., & Lydon, N. A. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Governansi*, 10(1), 1-14. <https://doi.org/10.30997/jgs.v10i1.11009>.
- Dharma, E., Sinaga, F. Y., Nainggolan, L. E., & Sisca, S. (2020). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (Gkps) Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 54-63. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.135>.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga university press.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen*. Edisi Kedua, Yogyakarta: Penerbit Liberty. Hasibuan, Malayu.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Haryanto, R., Razak, M., & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh Job Description, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. *The Manusagre Journal*, 1(2), 244-253.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Khoiri, M., & Oktavia, N. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19(01), 80-98.
- Kuantitatif, P. P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

RESEARCH ARTICLE

- Nababan, F. L., Sembiring, B., Bancin, L., Sianturi, L., & Tanjung, M. A. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada pt intertama trikencana berisnar medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(3), 496-506. <http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v28i3.811>.
- Oktaria, M., & Alexandro, R. (2020). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dealer Honda Utama Putra di pangkalan bun. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 11(1), 126-137. <https://doi.org/10.23887/jimat.v11i1.24675>.
- Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman, K. (2019). Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 42-58.
- Rahyono, R., & Alansori, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*, 3(1), 26-35. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v3i1.90>.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Departemen Production di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam. *Journal of applied business administration*, 2(2), 307-316.
- Sharma, P., Kong, T. T. C., & Kingshott, R. P. (2016). Internal service quality as a driver of employee satisfaction, commitment and performance: Exploring the focal role of employee well-being. *Journal of service management*, 27(5), 773-797.
- Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1).
- Suryani, R. A., & Arjuna, S. (2024). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Lubricants Sales Region II Palembang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial*, 19(1), 1-14.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unit telesales pada PT BFI Finance Indonesia TBK. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- Syarif, A. (2021). Pengaruh Insentif dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Syariah Mandiri Kantor Cabang Balikpapan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 15(1), 104-117. <https://doi.org/10.33558/optimal.v15i1.2729>.
- Usman, B., Hendri, E., & Anggiani, P. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama (SAK) Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(2), 170-181.
- Yuliani, I. (2023). Manajemen sumber daya manusia.