

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOPROF
D'PENYETZ SEJATI DI KOTA BATAM****Melissa Dwi Febriyani¹, Mauli Siagian²**
Universitas Putera Batampb160610001@upbatam.ac.id**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of leadership and incentives on employee performance at PT Indoprof D'Penyetz Sejati in Batam City by using a saturation sampling technique. The total of sample is 110. Instrument that used to collect data is questionnaire. By using validity and reliability test to test the quality of data, used analysis of linear and coefficient of determination (R^2) to do the experiment of classic assumption and to test the effect, while using the t test and F test to testing the hypothesis with the help of SPSS version 23. The outcome of the coefficient of determination (R^2) shows that the leadership and the incentive effect 21.6% towards employee performance. While it can be seen that leadership influences 18,4% and incentives affect -28,5% on employee performance from the multiple linear regression. The conclusion that is based on results of this research dan discussion are that leadership partially has a positive and significant effect on employee performance, incentives have a partially negative and significant effect on employee performance and simultaneously leadership and incentives have a significant effect on employee performance.

Keywords: Employee Performance; Incentives; Leadership.

PENDAHULUAN

Seiring pesatnya perkembangan dan pertumbuhan perekonomian di Indonesia yang menyebabkan persaingan semakin ketat antara perusahaan di segala bidang terutama yang bergerak di bidang restoran *franchise*. Agar dapat memenangkan persaingan yang ketat, maka penting bagi masing-masing perusahaan agar mampu mengembangkan sumber daya yang ada dan yang paling utama dan harus dikembangkan dan ditingkatkan adalah kapabilitas karyawan yang merupakan faktor sumber daya manusia. SDM menjadi hal aspek utama yang akan menjadi penentu perusahaan berhasil atau tidak. Memilliki banyak karyawan tidak menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan, yang menjadi kunci utama perusahaan untuk

berhasil adalah memiliki karyawan yang berkinerja baik dan dapat membantu perusahaan mencapai targetnya. PT Indoprof D'Penyetz Sejati merupakan perusahaan yang bergerak di bidang restoran *franchise*. Sampai saat ini Desember 2019 memiliki karyawan sebanyak 110 orang. Agar mencapai kinerja karyawan yang maksimal diperlukan seorang pemimpin untuk memandu karyawan di perusahaan tersebut agar lebih terarah dalam mencapai tujuan perusahaan.

Namun, hal ini harus diperhatikan oleh PT Indoprof D'Penyetz Sejati, karena seperti yang terjadi di PT Indoprof D'Penyetz Sejati kinerja karyawan yang akhir-akhir ini terjadi penurunan akibat

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

kurangnya pengawasan dan pengarahan dari pemimpin. Kurangnya pengawasan dan pengarahan dari seorang pemimpin juga dapat ditinjau dari kurangnya interaksi sosial antara pemimpin dengan karyawannya. Kondisi seperti penurunan kinerja ini menjadi kekhawatiran bagi perusahaan dan menjadi perhatian perusahaan untuk mencari cara penyelesaiannya. Padahal faktor kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dari pegawai (Oktaviani, Agung, & Marlina, 2019: 183), menurut (Oktaviani, Agung, & Marlina, 2019: 183) jika pemimpin yang dimiliki organisasi memiliki kemampuan yang baik maka organisasi dapat dengan mudah memperoleh kepercayaan dari karyawannya.

Dalam suatu perusahaan, pemimpin berpengaruh besar terhadap kapabilitas karyawan dalam mengerjakan hal yang memungkinkan tercapainya target ditetapkan. Maka dari itu, pemimpin diwajibkan untuk mempunyai sikap konsisten dan mampu memberikan contoh teladan yang dapat dicontoh oleh setiap karyawan yang dipimpinnya. Pernyataan ini didukung oleh (Fazira & Mirani, 2019: 76) seorang pemimpin menjadi faktor pendorong eksternal bagi karyawan dalam meningkatkan semangatnya dan menjaga keseimbangan antara tujuan pribadi dan perusahaan, tanpa pemimpin suatu organisasi menjadi tidak teratur dan kesulitan dalam mencapai tujuannya.

Selain memerlukan pemimpin untuk mendorong karyawan, juga diperlukan faktor lainnya seperti insentif. Perusahaan menyediakan insentif untuk memperbaiki posisi karyawannya sehingga mereka memiliki dampak yang lebih besar pada perusahaan. Namun, pemberian insentif akhir-akhir ini pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati justru menjadi perbincangan antara karyawan di perusahaan. Hal ini

diakibatkan oleh perbedaan besaran perolehan insentif yang merupakan pemberian perusahaan sebagai apresiasi terhadap karyawan dengan tingkat kerja tinggi. Pemberian insentif ini diketahui belum disesuaikan dengan jumlah beban kerja yang diterima oleh para pekerja. Perbedaan pemberian insentif ini menyebabkan terjadinya kecemburuan sosial antar karyawan dan memicu terbentuknya kerja sama yang kurang optimal sehingga menghasilkan hasil kurang optimal. Sementara, insentif memiliki pengaruh signifikan dan juga positif terhadap kinerja karyawan (Candana, 2018: 1).

Dalam mencapai kinerja karyawan diperlukan pemimpin dengan kemampuan mengelola suatu perusahaan dan ditambah dengan pemberian insentif yang sesuai sebagai pendorong, sehingga karyawan akan lebih terstimulus dalam melakukan tanggungan pekerjaannya, hingga dapat meningkatkan kinerjanya guna mencapai target perusahaan yang menjadi ketetapan.

Berdasarkan penjabaran masalah yang tertera pada penjelasan yang ada, maka yang dijadikan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati, untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati.

KAJIAN TEORI

2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu kemampuan untuk meyakinkan dan mengatur sekelompok orang dalam mencapai hasil yang maksimum tanpa perselisihan dan melalui kerja sama yang baik (Lolowang, Troena, Djazuli, & Siti Aisjah, 2019: 269).

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

Menurut (Kusuma & Hamdani, 2018: 208) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah upaya pimpinan agar mengarahkan, menggalakkan dan mengelola bagian dalam sebuah organisasi menjangkau tujuan organisasi serta meningkatkan kapasitas pegawai.

2.1.1 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan (Idris & Sari, 2019: 80) sebagai berikut:

1. Dalam usaha mencapai tujuan, pemimpin menentukan pihak yang akan ditempuh.
2. Perwakilan dan juru bicara dalam organisasi.
3. *Effective Communicator*.
4. Pengantara boleh dipercayai, terutama menghadapi konflik.
5. Sebagai penyepadu yang berkesan, logis, faktual dan netral.

2.1.2 Indikator Kepemimpinan

Menurut (Gede & Piartini, 2018: 1116-1117) yang termasuk dalam indikator dari kepemimpinan adalah:

1. Integritas: suatu hal atribut esensial wajib dimiliki oleh sosok pemimpin terkait konsistensi bertindak serta nilai visi yang ingin dicapai.
2. Kompeten: keterampilan seorang pemimpin yang ditunjukkan melalui kemampuan memberikan tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawab.
3. Konsistensi: ketetapan dan kemantapan dalam bertindak mengenai kebijakan.
4. Loyal: mutu dari sikap setia dalam hal pemberian patronasi dan ketaatan tetap dan tegas dari pemimpin kepada karyawannya.
5. Terbuka: keesediaan pimpinan menerima segala masukan dari, saran dalam mengambil keputusan dari karyawan.

2.2 Insentif

Insentif adalah motivasi yang diberikan untuk mendorong karyawan bekerja secara optimal dan merupakan pendapatan yang dibedakan dari gaji atau upah yang telah dibayarkan oleh pihak perusahaan (Meilawati et al., 2019: 129).

Menurut (Tandri, Sasongko, & Puspitanigtyas, 2018: 77) insentif merupakan apresiasi dalam bentuk dana maupun tidak dalam bentuk dana yang ditawarkan dari pihak perusahaan kepada pegawai dengan wujud dorongan atas prestasi pegawai.

2.2.1 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan daripada diberikan insentif menurut (Isa, 2018: 87) sebagai berikut:

1. Pembagian imbalan didasarkan perbedaan performa kerja
2. Menggalakkan gairah karyawan dalam bekerja dan rasa puas.
3. Menaikkan penampilan kerja
4. Penyediaan insentif mempunyai intensi melebihi penghasilan agar karyawan mampu hidup dengan sejahtera

2.2.2 Indikator Insentif

Menurut (Isa, 2018: 88) yang menjadi indikator dari insentif yaitu:

1. Kinerja: koordinasi secara refleks mengubungkan besaran pemberian insentif dengan hasil performa pegawai dalam suatu organisasi.
2. Lama Kerja: penentuan pemberian insentif didasarkan waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian tanggungan.
3. Senioritas: penentuan pemberian insentif berdasar masa kerja seseorang dalam organisasi.
4. Kebutuhan: diberikan berdasar keadaan pegawai memperoleh kehidupan yang layak dengan terpenuhinya kebutuhan.
5. Keadilan dan Kelayakan: diperlukan penilaian terhadap pengorbanan

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

pegawai karena semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diinginkan.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kemampuan dari seseorang maupun sekelompok orang dalam mencapai hasil sesuai harapan dengan melakukan pekerjaan yang menjadi kewajiban masing-masing (Siagian, 2018: 94).

Kinerja diartikan sebagai kualitas dan kuantitas yang berhasil diciptakan oleh pegawai menyelesaikan misi dengan tanggungjawab. (Ridwansyah, Sadalia, & Absah, 2018: 92)

2.3.1 Karakteristik Kinerja Tinggi

Menurut (Idris & Sari, 2019: 79) karyawan yang berkinerja tinggi antara lain:

1. Memiliki kepribadian yang bertanggung jawab tinggi.
2. Tangguh dalam pengambilan resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang sesuai dengan kenyataan.
4. Memanfaatkan *feedback* menyangkut aktivitas kerja yang dijangkau.
5. Mencari peluang dan mewujudkan rangkaian konsep.

2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Isa, 2018: 90) indikator kinerja karyawan dapat terdiri dari:

1. Kualitas Kerja: hasil akhir telah dilakukan dan memenuhi ketetapan.
2. Ketepatan Waktu: berkaitan dengan kesesuaian penyelesaian pekerjaan atau tidak dalam periode yang telah disepakati dari awal.
3. Inisiatif: kognisi pribadi hendak melangsungkan apa yang menjadi beban dan tanggungan.
4. Kemampuan: kemahiran dalam menuntaskan pekerjaan pemberian yang

dapat diterapkan melalui pelatihan dan edukasi.

5. Komunikasi: pengaruh timbal balik dijalankan oleh pimpinan bagi karyawan demi mengekspresikan usulan dan pendapat demi penyelesaian kesulitan yang tengah dialami.

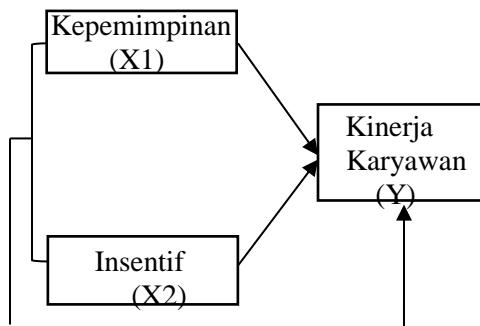
2.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa kajian terdahulu yang dijadikan pedoman terkait dengan penelitian dengan variabel kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan antara lain:

1. (Lesmana & Putri, 2018), Pengaruh Insentif Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Dalam Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat. Dalam analisis ini digunakan analisis linear berganda. Penelitian menunjukkan bahwa insentif dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, baik secara parsial maupun simultan.
2. (Siagian, 2018), *Effect Of Leadership, Training And Human Resources Competency To Employee Performance Through Motivation As Intervening Variables*. Dengan menggunakan analisis jalur yang menghasilkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. (Shella, 2018) *The Influence of Leadership and Motivation of Employee Performance In UPTD BPKB of Maluku Province, Indonesia*. Dengan multiple linear regression, dihasilkan kepemimpinan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
4. (Ridwansyah et al., 2018), *The Analysis Of The Influence Of Motivation, Competence And Incentives Toward Employee Performance At PT Sianjur Resort, A Housing Developer Of Oma Deli Medan Indonesia*. Dengan menggunakan analisis regresi linear

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

berganda dan diperoleh suatu kesimpulan bahwa berdasarkan hasil uji secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut (Sanusi, 2017: 13) yang diartikan desain penelitian berupa penjelasan mengenai petunjuk/arahan berprosedur kepada peneliti terkait dengan pengkajian. Dalam penelitian, desain penelitian merupakan gambaran penerapan metode untuk meneliti.

Metode kuantitatif menjadi pilihan dari peneliti dalam meneliti dua atau lebih hubungan yakni hubungan kausal yang lebih dikenal dengan istilah sebab-akibat.

3.2 Metode Analisis Data

Setelah memperoleh data lengkap untuk penelitian, data-data tersebut akan diolah memakai program SPSS versi 23.

3.2.1 Uji Kualitas Data

Uji validitas dan reliabilitas akan digunakan untuk dilakukan pengujian terhadap data yang diperoleh. Menurut (Sanusi, 2017: 77) instrumen memiliki sifat valid jika digunakan pada pengukuran yang seharusnya diukur. Suatu instrumen jika menghasilkan

Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber : Data Penelitian, 2019)

2.5 Hipotesis

Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

- H1:Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati
- H2:Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati.
- H3:Kepemimpinan dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati

Penelitian ini dilaksanakan di PT Indoprof D'Penyetz Sejati di Kota Batam. Sampel yang diteliti sebanyak populasi yang ada yaitu 110 orang karyawan dalam PT Indoprof D'Penyetz Sejati dengan menggunakan teknik sampel jenuh dimana dalam pengambilan sampel semua populasi objek yang diteliti diangkat sebagai sampel. Jenis data berupa data primer dengan alat bantu berupa kuesioner. Kuesioner akan dibagikan dan diisi oleh responden.

pengukuran yang konsisten dalam kondisi apapun maka dapat dikatakan reliabel.

3.2.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik maka dimanfaatkan tiga macam uji, yakni uji normalitas, uji multikolinearitas serta uji heteroskedastisitas. Menurut (Artana & Suastika, 2018: 71) untuk mendeteksi apakah hasil perolehan data terdapat sebaran data merata maka dapat dilakukan dengan menggunakan uji normalitas. Jika data memiliki distribusi normal maka data dikatakan baik dan dapat dimanfaatkan.

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

Uji multikolinearitas berfungsi mendeteksi apakah ada hubungan antara variabel independen, jika tidak maka multikolinearitas tidak terjadi. Dan yang terakhir uji heteroskedastisitas digunakan untuk apakah terjadi ketidaksamaan pada pengamatan satu ke pengamatan lainnya.

3.2.3 Uji Pengaruh

Uji ini dapat dilakukan melalui analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2). Regresi linear berganda dapat berupa perluasan dari regresi linear berganda. Sedangkan analisis koefisien determinasi (R^2) bermanfaat untuk melihat dominan

pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.2.4 Uji Hipotesis

Dalam melakukan pengujian hipotesis yang telah dibuat maka dapat diuji dengan menggunakan uji t dan uji F. Dimana uji t berupa uji untuk pengujian variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu penelitian digunakan secara individual dan uji F berfungsi dalam menguji dua variabel atau lebih secara individual dan uji F digunakan untuk menguji kedua variabel independen secara bersamaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Penelitian ini terdiri dari 110 responden, dimana sebagian besar responden yang diteliti dan didasarkan kepada kategori jenis kelamin terlihat kebanyakan berjenis kelamin laki-laki yaitu 57,3% dan sisanya adalah perempuan dengan tingkat persentase 42,7%. Berdasarkan usia, usia didominasi 18-25 tahun yaitu sebanyak 35,5%, sisanya yang berusia 26-30 tahun dengan persentase 27,3%, usia 31-40 sebanyak 26,4% dan usia >40 tahun yaitu sebanyak

10,9%. didasarkan pendidikan tertinggi yang ditempuh para responden, sebagian besar responden menempuh sampai tingkat SMA sebanyak 40,9%, sisanya yang menempuh pendidikan D3 sebanyak 10,9%, S1 sebanyak 13,6% serta lainnya sebanyak 34,5%. Berdasarkan lama bekerja, didominasi oleh responden dengan jangka waktu bekerja <1 tahun sebesar 46,4%, sisanya 1-2 tahun sebanyak 39,1% serta >3 tahun sebanyak 14,5%.

4.2 Hasil Uji Kualitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,735	0,1874	Valid

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

X1.2	0,759	0,1874	Valid
X1.3	0,724	0,1874	Valid
X1.4	0,739	0,1874	Valid
X1.5	0,689	0,1874	Valid

(Sumber : Data Penelitian, 2019)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,866	0,1874	Valid
X2.2	0,887	0,1874	Valid
X2.3	0,624	0,1874	Valid
X2.4	0,896	0,1874	Valid
X2.5	0,900	0,1874	Valid

(Sumber : Data Penelitian, 2019)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0,817	0,1874	Valid
Y.2	0,751	0,1874	Valid
Y.3	0,719	0,1874	Valid
Y.4	0,714	0,1874	Valid
Y.5	0,670	0,1874	Valid

(Sumber : Data Penelitian, 2019)

Pernyataan variabel kepemimpinan, insentif dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,1874). Artinya, instrumen data yang digunakan adalah valid dalam arti alat pengukuran

untuk dilakukan penafsiran variabel kepemimpinan, insentif beserta kinerja karyawan sebanding dengan kejadian atau berdasar fakta dari objek penelitian. Maka dari itu, dapat diterapkan di tahap pengujian selanjutnya

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,777	5	Reliabel
Insentif (X2)	0,896	5	Reliabel

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

Kinerja Karyawan
(Y)

0,786

5

Reliabel

(Sumber : Data Penelitian, 2019)

Dilihat dari hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel yaitu kepemimpinan, insentif dan kinerja karyawan mempunyai cronbach alpha > 0,60. Artinya, instrumen yang

dimanfaatkan dalam penelitian ini adalah reliabel. Dalam artian, instrumen masing-masing variabel dapat diandalkan dan menjadi instrumen lanjutan bagi pengujian seterusnya.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		110
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.41070573
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.071
	<i>Positive</i>	.044
	<i>Negative</i>	-.071
<i>Test Statistic</i>		.071
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

(Sumber : Data Penelitian, 2019)

Dilihat dari hasil pengujian yang dilakukan memperlihatkan Asymp. Sig (2-tailed) 0.200 > 0,05. Sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal. Maksud

dari bersifat normal ialah data memiliki sebaran merata sehingga dapat dijadiin perwakilan dari populasi di objek penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Total_Kepemimpinan	1.000	1.000
Total_Insentif	1.000	1.000

(Sumber : Data Penelitian, 2019)

Hasil uji multikolinearitas memperlihatkan bahwa VIF variabel kepemimpinan dan insentif < 10. Hal ini berarti tidak terjadi multikolinearitas.

Multikolinearitas yang dimaksud di sini yaitu tidak adanya hubungan ketat antara variabel bebas yang ada.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	t	Sig.
(Constant)	2.519	.013

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

Total_Kepemimpinan	-1.441	.152
Total_Insentif	-.670	.504

(Sumber : Data Penelitian, 2019)

Dihat dari hasil uji yang menunjukkan nilai signifikansi variabel kepemimpinan dan insentif >0,05. Maka dari itu, ditarik suatu kesimpulan yakni tidak terjadi

heteroskedastisitas. Dalam artian tidak terjadi ketidaksamaan varian dalam model regresi dan dapat dijadikan estimasi dalam tahap uji seterusnya.

4.4 Hasil Uji Pengaruh

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	19.394	1.513	
Total_Kepemimpinan	.184	.075	.210
Total_Insentif	-.285	.059	-.415

(Sumber : Data Penelitian, 2019)

Adapun bentuk persamaan dari hasil uji di atas adalah

$$Y = 19,394 + 0,184X_1 - 0,285X_2$$

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 19,394 ini menunjukkan pengaruh positif pada variabel X (X_1 dan X_2), bila variabel X terjadi kenaikan di dalam satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan memiliki nilai yang positif 0.184 dan mencerminkan bahwa ketika variabel kepemimpinan memiliki nilai yang tinggi maka nilai dari variabel kinerja karyawan juga

akan ikut meningkat. Dalam hal ketika variabel kepemimpinan mengalami kenaikan 1% ataupun 1 poin, maka nilai dari peningkatan kinerja karyawan adalah 0,184 atau 18,4%.

3. Koefisien regresi variabel insentif memiliki nilai -0.285. Dapat dijelaskan bahwa ketika variabel insentif terjadi penurunan 1%/1poin nilai dari kinerja karyawan akan turun 0,285 atau 28,5 Koefisien variabel insentif memiliki nilai yang negatif berarti di antara variabel insentif dan juga variabel kinerja karyawan terdapat hubungan yang negatif.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.465 ^a	.216	.202	3.44243

(Sumber : Data Penelitian, 2019)

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

Dari output uji, menunjukkan nilai $R^2 = 0,216$ yang artinya kepemimpinan dan

insentif berpengaruh sebesar 21,6% terhadap kinerja karyawan

4.5 Hasil Uji Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	19.394	1.513		12.814	.000
Total_Kepemimpinan	.184	.075	.210	2.454	.016
Total_Insentif	-.285	.059	-.415	-4.845	.000

(Sumber : Data Penelitian, 2019)

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 $t_{hitung} (2,454) > t_{tabel} (1.98217)$ dan taraf signifikansi = $0,016 < 0,05$. Sehingga H_0 akan ditolak dan H_a dapat diterima. Dengan maksud kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Insentif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 $t_{hitung} (4,845) > t_{tabel} (1.98217)$ dengan taraf signifikansi = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, variabel insentif (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	349.685	2	174.843	14.754	.000 ^b
Residual	1267.988	107	11.850		
Total	1617.673	109			

(Sumber : Data Penelitian, 2019)

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh $F_{hitung} (14.754) > F_{tabel} (3,08)$ dan taraf signifikansi = $0.000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima

maka variabel kepemimpinan (X_1) dan insentif (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.6 Pembahasan

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D’Penyetz Sejati. Nilai $t_{hitung} (2,454) > t_{tabel} (1.98217)$ dan taraf signifikansi = $0,016 < 0,05$. Sehingga H_0 akan ditolak dan H_a dapat diterima. Artinya, sebaiknya pemimpin di PT Indoprof D’Penyetz Sejati memiliki sikap tanggung jawab yang tinggi dan meningkatkan kemampuan dalam memotivasi serta mengarahkan karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat meningkat. Hasil ini didukung oleh penelitian (Siagian, 2018), (Idris & Sari, 2019), (Kusuma & Hamdani, 2018) dan (Shella, 2018) dengan hasil penelitian kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan secara parsial.
2. Insentif terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D’Penyetz Sejati secara signifikan dan

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

negatif. Nilai t_{hitung} ($4,845 > t_{tabel}$ (1.98217) dengan taraf signifikansi = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, semakin rendah insentif yang diberikan PT Indoprof D'Penyetz Sejati akan menurunkan kinerja karyawan. Karena semakin rendah insentif maka semangat karyawan untuk berkontribusi akan menurun. Hasil penelitian ini bertentangan dengan (Isa, 2018), (Humaidi, Wibowo, & Muninghar, 2019), (Ridwansyah et al., 2018) dan (Meilawati et al., 2019) yang menyatakan insentif berpengaruh positif dan signifikan.

SIMPULAN

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati.
2. Insentif secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja

3. Kepemimpinan dan insentif simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati secara signifikan. Diperoleh F_{hitung} ($14.754 > F_{tabel}$ (3,08) dan taraf signifikansi = $0.000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Artinya, jika PT Indoprof D'Penyetz Sejati memiliki kepemimpinan yang baik dan pemberian insentif adil dan sesuai, maka kapabilitas pegawai ikut meningkat. Hasil ini sejalan dengan (Lesmana & Putri, 2018) dengan hasil kepemimpinan dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial dan ataupun simultan.

Karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati.

3. Kepemimpinan dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati

DAFTAR PUSTAKA

- Artana, I. W. A., & Suastika, I. M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar, *24*(1), 66–79.
- Candana, D. M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan, *7*(1), 1–8.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai, *4*(1).
- Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar, *4*, 1107–1134.
- Humaidi, A. M., Wibowo, N. M., & Muninghar. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif dan Pengawasan

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

- Terhadap Kinerja Personel Polsek Pamekasan Kabupaten Pamekasan. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 2(4), 400–413.
- Idris, M., & Sari, D. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia, *18*(1), 76–84.
- Isa, M. (2018). Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Cabang Padangsidempuan, *4*, 82–95.
- Kusuma, J. H., & Hamdani, H. L. (2018). The Effect of Human Resources Ability, Leadership and Work Discipline on Performance: Study in Pringgasela District, Indonesia. *RJOAS*, 9(September), 207–214.
- Lesmana, M. T., & Putri, L. P. (2018). Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen dalam Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, (November), 0–6.
- Lolowang, N. L., Troena, E. A., Djazuli, A., & Siti Aisjah. (2019). The Effect of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance That (Study on The Implementation Empowerment Programs in Jayapura City). [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(1\).2019.23](https://doi.org/10.21511/ppm.17(1).2019.23)
- Meilawati, D., Rawi, R. D. P., Lewenussa, R., & Bintari, W. C. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telesindoshop Kota Sorong, *3*(1), 128–137.
- Oktaviani, R., Agung, S., & Marlina, A. (2019). Kepemimpinan dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan, *2*(1), 182–194.
- Ridwansyah, Sadalia, I., & Absah, Y. (2018). The Analysis Of The Influence Of Motivation, Competence, And Incentive Toward Employee Performance At PT Sianjur Resort, A Housing Developer Of Oma Deli Medan, Indonesia, *IV*(November), 91–106.
- Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shella, K. (2018). The Influence of Leadership and Motivation of Employee Performance In UPTD BPKB of Maluku Province, Indonesia. *RJOAS*, 9(September), 111–118.
- Siagian, M. (2018). Effect Of Leadership, Training, And Human Resources Competency To Employee Performance Through Motivation As Intervening Variables, *6*, 92–102.
- Tandri, R. D. P., Sasongko, & Puspitanigtyas, Z. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember, *18*(1), 71–89.