



PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TAMORATAMA PRAKARSA MEDAN

Joannov¹, Yovie Ernanda²
Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia
Email: yoviernanda@yahoo.com

Abstract

This study aims to test and analyze the influence of Leadership, Motivation and Incentives on the Performance of Employees at PT Tamoratama the Initiative of the Terrain. The research method is quantitative approach, type of research is descriptive and quantitative nature of this research is descriptive explanatory. Methods of data analysis is multiple linear regression analysis. The study sample was 63 employees. Partial interview techniques has positive and significant effect on employee performance at PT Tamoratama the Initiative of the Terrain and the simultaneous leadership, work motivation and incentives has positive and significant effect on employee performance at PT Tamoratama the Initiative of the Terrain.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Reward, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu terhadap apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya serta dapat berdisiplin dalam mematuhi aturan yang berlaku. PT Tamoratama Prakarsa Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor. Kinerja karyawan PT Tamoratama Prakarsa Medan mengalami penurunan yang tercermin dari target perusahaan PT Tamoratama Prakarsa Medan yang belum tercapai selama tahun 2020. Selain itu juga tingkat ketelitian kerja karyawan terhadap hasil pekerjaannya mengalami penurunan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci. Kepemimpinan seorang manajer berperan sebagai penyelarasan dalam proses kerja sama antar manusia dalam organisasinya. Kepemimpinan PT Tamoratama Prakarsa Medan masih belum dapat mendorong atau memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih aktif, efektif, efisien dan maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu juga,

atasan yang berlaku dan bersikap diskriminasi kepada seluruh karyawan dalam memberikan sanksi maupun tugas. Hal ini memicu karyawan tidak terlalu puas dengan atasan PT Tamoratama Prakarsa Medan.

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik, dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Motivasi kerja karyawan PT Tamoratama Prakarsa Medan mengalami penurunan sehingga memicu ketidakseimbangan karyawan mengalami penurunan dalam pelaksanaan hasil pekerjaannya. Motivasi kerja selama ini hanya berupa penghargaan berupa pujian kepada karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi.

Dengan pemberian insentif yang memadai dan layak, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja, lebih rajin, lebih menaati peraturan perusahaan dengan baik, dan merasa hasil kerjanya dihargai oleh perusahaan, sehingga karyawan akan berupaya untuk bekerja lebih optimal dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Insentif yang diberikan PT Tamoratama Prakarsa Medan masih belum sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu juga, insentif yang diberikan kurang besar sehingga belum dapat menjadi dorongan yang baik kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan?
3. Bagaimana pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan.

4. Menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Teori Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Coulter (2013:157), kepemimpinan yang mendukung menghasilkan kinerja pegawai dan tingkat kepuasan yang tinggi ketika bawahan mengerjakan pekerjaan terstruktur.

Teori Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2016:231) Teori X ini tetap harus digunakan khususnya pada beberapa jenis pegawai yang memiliki karakter yang lebih termotivasi secara efektif dan memberikan hasil kinerja yang lebih baik dengan gaya kepemimpinan yang otoritatif.

Teori Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2016: 336), insentif material yang diberikan oleh organisasi perlu mempertimbangkan kinerja. Diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang didasarkan atas kinerja yang dihasilkan ketika bekerja di dalam organisasi.

Hipotesis

Kerangka konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H₁ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan
H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan
H₃ : Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan
H₄ : Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif *explanatory* yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel dengan variabel lainnya.

Populasi dan dalam penelitian ini berjumlah 66 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling sensus*. Dalam penelitian ini, ada tiga teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu;

1. Kuesioner dibagikan kepada karyawan penelitian.
2. Wawancara dilakukan kepada beberapa karyawan.
3. Studi dokumentasi yang digunakan.

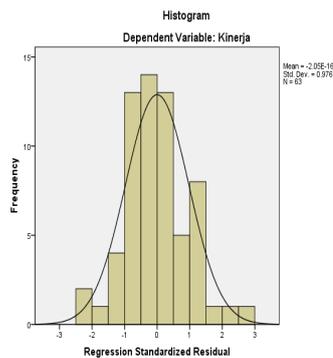
Sumber data dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer diperoleh dengan wawancara dan kuesioner penelitian yang dibagikan kepada karyawan.
2. Data Sekunder contohnya buku-buku dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini.

4. HASIL DAN DISKUSI

Uji Normalitas

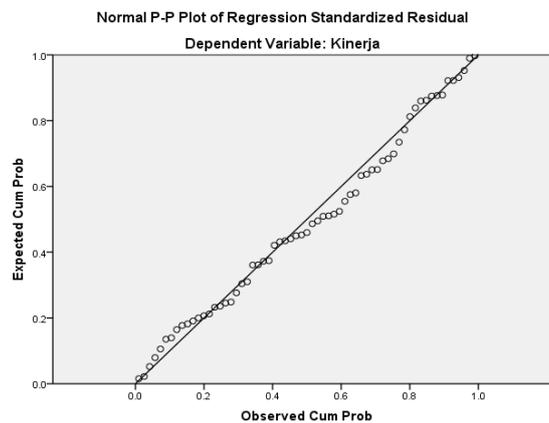
Uji normalitas bertujuan untuk Mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal.



Gambar 1 Uji Normalitas Dengan Grafik Histogram

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 20, 2021

Data riil membentuk simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 2 Uji Normalitas dengan Grafik P-P Plot

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 20, 2021

Gambar III.2. Data menyebar disekitar garis diagonal serta menyebar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

**Tabel 1 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.66644694
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.622
Asymp. Sig. (2-tailed)		.834

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 20, 2021

Nilai signifikan $0,834 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas yaitu:

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.914	2.848		1.725	.090		
Kepemimpinan	.242	.088	.309	2.746	.008	.849	1.178
Motivasikerja	.230	.104	.252	2.206	.031	.820	1.219
Insentif	.180	.085	.247	2.128	.037	.796	1.256

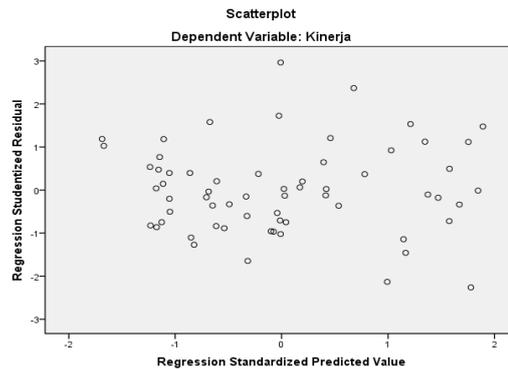
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 20, 2021

Nilai *tolerance* $> 0,1$ sedangkan nilai VIF < 10 . Dengan demikian pada uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 20, 2021

Titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 4. Uji Gletjer Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.201	1.752		1.827	.073
Kepemimpinan	-.003	.054	-.007	-.048	.962
Motivasikerja	-.002	.064	-.004	-.028	.978
Insentif	.084	.052	.230	1.618	.111

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 20, 2021

Nilai signifikan > 0,05 dengan demikian dari hasil uji *Gletjer* dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.914	2.848		1.725	.090
Kepemimpinan	.242	.088	.309	2.746	.008
Motivasikerja	.230	.104	.252	2.206	.031
Insentif	.180	.085	.247	2.128	.037

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.914	2.848		1.725	.090
Kepemimpinan	.242	.088	.309	2.746	.008
Motivasikerja	.230	.104	.252	2.206	.031
Insentif	.180	.085	.247	2.128	.037

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber:Data Olahan SPSS Versi 20, 2021

$$Y = 4,914 + 0,242 X_1 + 0,230 X_2 + 0,180 X_3 + e$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah apabila kinerja karyawan pada sebesar 4,914 satuan menunjukkan tidak adanya peningkatan pada variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan insentif. Apabila kinerja karyawan sebesar 0,242 satuan menunjukkan bahwa terhadap peningkatan pada kepemimpinan. Apabila kinerja karyawan sebesar 0,230 satuan menunjukkan bahwa terhadap peningkatan pada motivasi kerja . Apabila kinerja karyawan sebesar 0,180 satuan menunjukkan bahwa terhadap peningkatan pada insentif.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Determinasi hasil yaitu:

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	.606 ^a	.367	.335	6.83383

a. Predictors: (Constant), Insentif, Kepemimpinan, Motivasikerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber:Data Olahan SPSS Versi 20, 2021

Kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan insentif sebesar 36,7% sedangkan sisanya sebesar 63,30% (100% - 36,7%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti gaji, promosi jabatan dan beban kerja dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis menggunakan penguji F adalah:

Tabel 7. Uji Simultan (Uji F) ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	1597.483	3	532.494	11.402	.000 ^a
	Residual	2755.374	59	46.701		
	Total	4352.857	62			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Kepemimpinan, Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 20, 2021

Kepemimpinan, motivasi kerja dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan dilihat dari nilai F hitung (11,402) > F tabel (2,76) dan probabilitas signifikansi 0,000 < 0,05, berarti bahwa H_a diterima H₀ ditolak.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis menggunakan pengujian t adalah:

**Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.914	2.848		1.725	.090
	Kepemimpinan	.242	.088	.309	2.746	.008
	Motivasi kerja	.230	.104	.252	2.206	.031
	Insentif	.180	.085	.247	2.128	.037

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21, 2020

Pengujian hipotesis secara parsial adalah secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan terlihat dari nilai thitung > ttabel atau 2,746 > 2,001 dan signifikan yang diperoleh 0,008 < 0,05, berarti bahwa H_a diterima H₀ ditolak. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan terlihat dari nilai thitung > ttabel atau 2,206 > 2,001 dan signifikan yang diperoleh 0,031 < 0,05, berarti bahwa H_a diterima H₀ ditolak. Secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan terlihat dari nilai thitung > ttabel atau 2,128 > 2,001 dan signifikan yang diperoleh 0,037 < 0,05, berarti bahwa H_a diterima H₀ ditolak.

5. KESIMPULAN

Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,746 > 2,001$ dan signifikan yang diperoleh $0,008 < 0,05$. Menurut Wibowo (2014:79), apabila kepemimpinan adalah tentang akselerasi dan melanjutkan kinerja, maka semua orang secara berkelanjutan mengajukan saran atas bagaimana memelihara dan memperbaiki kualitas, memperbaiki produktivitas, memangkas biaya dan bagaimana melakukan sesuatu lebih baik adalah mendemonstrasikan kepemimpinan. Tanpa kepemimpinan maka manajemen menjadi cacat. Adalah merupakan pekerjaan manajemen untuk mendorong dan mendukung kepemimpinan dari semua orang tidak hanya dari manajer tingkat bawah. Apabila hal tersebut tidak terjadi hasilnya adalah selalu kinerja buruk. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci. Kepemimpinan seorang manajer berperan sebagai penyalaras dalam proses kerja sama antar manusia dalam organisasinya. Kepemimpinan PT Tamoratama Prakarsa Medan masih belum dapat mendorong atau memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih aktif, efektif, efisien dan maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu juga, atasan yang berlaku dan bersikap diskriminasi kepada seluruh karyawan dalam memberikan sanksi maupun tugas. Hal ini memicu karyawan tidak terlalu puas dengan atasan PT Tamoratama Prakarsa Medan.

Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,206 > 2,001$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Menurut Hamali (2016:133), motivasi dapat dikatakan sebagai suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik, dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Motivasi kerja karyawan PT Tamoratama Prakarsa Medan mengalami penurunan sehingga memicu ketidaksemangatan karyawan mengalami penurunan dalam pelaksanaan hasil pekerjaannya. Motivasi kerja selama ini hanya berupa penghargaan berupa pujian kepada karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi.

Secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,128 > 2,001$ dan signifikan yang diperoleh $0,037 < 0,05$. Menurut Priansa (2016: 336), insentif material yang diberikan oleh organisasi perlu mempertimbangkan kinerja. Diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang didasarkan atas kinerja

yang dihasilkan ketika bekerja di dalam organisasi. Dengan pemberian insentif yang memadai dan layak, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja, lebih rajin, lebih menaati peraturan perusahaan dengan baik, dan merasa hasil kerjanya dihargai oleh perusahaan, sehingga karyawan akan berupaya untuk bekerja lebih optimal dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Insentif yang diberikan PT Tamoratama Prakarsa Medan masih belum sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu juga, insentif yang diberikan kurang besar sehingga belum dapat menjadi dorongan yang baik kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya

6. REFRENSI

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hamali, Yusuf Ari. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Hasibuan, S,P, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kurniawan, Robert dan Yuniarto Budi. 2016. *Analisis Regresi Dasar dan Penerapan dengan R*. Jakarta : Kencana.
- Priansa, Juni Donni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, S. Mary Coulter. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Refromasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Peneltian Kualitatif, Kuantutatuif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Surjaweni, Wiratna, V. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Suryabrata. 2013. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung : Refika Aditama.
- Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi Dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya Dan Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Umar. 2015. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Bandung : Alfabeta.