

## PENGARUH INSENTIF DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT MENARAVISI MEDIATAMA

Sumarsid<sup>1</sup>, Atik Budi Paryanti<sup>2</sup>

Program studi manajemen<sup>1</sup>, Program Studi Manajemen<sup>2</sup>

Program studi manajemen<sup>1</sup>, Fakultas Ekonomi<sup>2</sup>,

Sekolah tinggi Manajemen Labora<sup>1</sup>, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma<sup>2</sup>

marsiddpk05@gmail.com<sup>1</sup>, atikbudiparyanti@gmail.com<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Menaravisi Mediatama baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 50 orang karyawan pada PT Menaravisi Mediatama yaitu sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan besar berbagai keperluan rumah tangga dalam bentuk souvenir, percetakan dan periklanan. Setelah melakukan pengolahan data diantaranya dengan pengujian hipotesis dengan uji t didapatkan nilai signifikan masing-masing variabel sebesar  $0.000 < 0.05$ , dengan demikian  $t_o < t_{\alpha}$ , maka  $H_a$  (hipotesis alternatif) diterima dan  $H_o$  (hipotesis nihil) ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa : secara simultan Pemberian Insentif serta Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Menaravisi Mediatama. Selanjutnya dalam pengujian hipotesis penelitian yang digunakann dengan uji F (simultan) diperoleh hasil bahwa nilai signifikan variabel  $X_1$  Insentif serta variabel  $X_2$  Kepemimpinan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan pemberian insentif serta kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Menaravisi Mediatama.

**Kata kunci :** Insentif, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of incentives and leadership on employee performance at PT Menaravisi Mediatama either partially or simultaneously. The type of research used is research with a quantitative descriptive approach. This research uses samples of 50 employees at PT Menaravisi Mediatama, a company engaged in the wholesale trading of various household needs in the form of souvenirs, printing and advertising. After processing the data, including by testing the hypothesis with the t test, the significant value of each variable is  $0.000 < 0.05$ , thus  $t_o < t_{\alpha}$ , then  $H_a$  (alternative hypothesis) is accepted and  $H_o$  (null hypothesis) is rejected, it can be concluded that: simultaneous giving of incentives and leadership has a significant effect on employee performance at PT Menaravisi Mediatama. Furthermore, in testing the research hypothesis used with the F test (simultaneous), it was found that the significant value of the Incentive  $X_1$  variable and the  $X_2$  leadership variable was  $0.000 < 0.05$ , thus  $H_o$  was rejected and  $H_a$  was accepted, so it can be concluded that simultaneously providing incentives and leadership has a significant effect on employee performance at PT. M Menaravisi Mediatama*

**Keywords:** *Incentives, Leadership and Employee Performance*

## I. PENDAHULUAN

Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia itu secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung ke arah peningkatan kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja harus adanya suatu pemberian insentif.

Insentif yang adil dan layak, serta memenuhi harapan pegawai akan menimbulkan kepuasan pegawai dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kebijakan pemberian insentif dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam meningkatkan hasil kerja karena dengan prestasi yang semakin tinggi, dan kinerja yang semakin meningkat. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Dengan mengasumsikan bahwa insentif dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai insentifnya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Berdasarkan hal tersebut maka perusahaan perlu menciptakan suatu sistem kebijakan insentif yang baik dan sistem ini harus dijalankan secara adil sehingga mampu mendorong motivasi kerja para karyawannya.

Kinerja karyawan mempengaruhi langsung tingkat kinerja perusahaan dan kepuasan seseorang karyawan lewat pemberian insentif dan kemampuan pemimpin untuk memotivasi karyawan. Kepemimpinan haruslah dipertimbangkan disamping motivasi, sedangkan tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari kepemimpinan tersebut.

## II. METODE DAN MATERI

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia).

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013, p. 2) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai : “Suatu perencanaan,

pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014, p.13) bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, manajemen sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara optimal. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklarifikasian, dan penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan penataran, dan pengembangan kariernya.

### 1. Pengertian Insentif

Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang insentif, di bawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Menurut A. Anwar Parabu Mangkuprawira, (2013, p.89): “Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)”.

Sedangkan pengertian insentif menurut Sedarmayanti (2017, p.240) adalah: “Menghubungkan kompensasi dengan prestasi kerja dengan memberikan imbalan atas prestasi kerja, bukan senioritas atau jumlah jam kerja”.

Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai

dengan gairah kerjanya maka tetap saja karyawan tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan, dimana pada prinsipnya pemberian insentif menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri penerima insentif yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terpenuhi sedangkan bagi karyawan sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya.

#### a. Jenis-jenis Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh karyawan dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi karyawan yang bersangkutan.

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Hadari Nawawi (2011, p.317), penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut:

- 1) Kompensasi atau insentif total Keseluruhan penghargaan atau ganjaran yang diterima oleh seseorang tenaga kerja untuk seluruh pekerjaannya yang dilakukannya sebagai kontribusi padapencapaian tujuan organisasinya
- 2) Kompensasi khusus Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2010, p.268), jenis insentif digolongkan menjadi dua kelompok, antara lain:

- 1) Rencana insentif individu
- 2) Rencana insentif kelompok.

Berdasarkan pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa jenis-jenis insentif adalah :

- 1) Insentif material, dapat diberikan dalam bentuk :
  - a) Bonus.
  - b) Komisi.
  - c) Pembagi laba.
  - d) Kompensasi yang ditangguhkan.
  - e) Bantuan hari tua.
- 2) Insentif *non* material, dapat diberikan dalam bentuk :
  - a) Jaminan sosial.
  - b) Pemberian piagam penghargaan.
  - c) Pemberian promosi.
  - d) Pemberian pujian lisan atau tulisan.

Jelas bahwa insentif yang memadai akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya ada

akhirnya akan meningkatkan keuntungan itu sendiri dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, sehingga perusahaan dan karyawan diharapkan lebih solid dalam membangun kebersamaan menuju kemajuan perusahaan

#### b. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif dimaksudkan agar kebutuhan materi pegawai terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat dan akhirnya kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut Edy Sutrisno (2011, p188-189) tujuan diberikannya insentif adalah sebagai berikut:

- 1) Menghargai prestasi kerja
- 2) Menjamin keadilan
- 3) Mempertahankan karyawan
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu
- 5) Pengendalian biaya
- 6) Memenuhi peraturan

Menurut Mutiara S. Panggabean (2010, p.93) menjelaskan tujuan pemberian insentif adalah sebagai berikut: "Tujuan insentif adalah memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok."

Jadi pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja individu untuk mencapai tujuan organisasi.

#### c. Indikator Insentif

Indikator penelitian yang digunakan mengenai insentif mengacu pada teori dari Malayu SP. Hasibuan (2008, p.94) adalah sebagai berikut :

#### 2. Pengertian Kepemimpinan

Secara teoritis kepemimpinan (*leadership*) merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Dengan kepemimpinan yang baik diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai seperti yang diharapkan (baik oleh pegawai maupun organisasi yang bersangkutan).

Menurut Kartini Kartono, dalam bukunya "Pemimpin dan Kepemimpinan" (2011, p 6) mengemukakan: "Kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin".

Menurut Sedarmayanti dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2017, p. 363) mengemukakan : “Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

#### a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Cara pemimpin mempengaruhi bawahannya berbeda-beda, karena dipengaruhi oleh perilaku bawahan sehingga diperlukan kemampuan yang diekspresikan dalam bentuk gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam mengelola organisasi, karena kemampuan dalam mengelola organisasi, karena kemampuan untuk memimpin merupakan suatu kunci untuk manajer yang baik. Namun perlu kiranya para manajer berusaha untuk menjalankan dasar-dasar manajerial yang lain, sehingga dapat menjadi pemimpin yang efektif.

Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan pendapat berbeda tentang gaya kepemimpinan antara lain:

Menurut Veithzal Rivai (2009, p 64): “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”. Menurut Sedarmayanti (2017, p. 364) mengemukakan : “Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku bisa dipengaruhi beberapa faktor seperti: nilai-nilai, asumsi, persepsi harapan, dan sikap yang ada dalam diri pemimpin”.

Dari pendapat para ahli tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lain dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada gaya kepemimpinan lainnya, dengan maksud untuk mendapatkan gairah atau kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

#### b. Indikator Kepemimpinan

Indikator penelitian yang digunakan mengenai kepemimpinan mengacu pada teori dari Sondang P. Siagian (2008, p.121-122) adalah sebagai berikut :

**Tabel 2 Indikator Kepemimpinan**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala pengukuran
Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bawahannya, sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan, meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.	a. Kepercayaan	Skala Likert
		b. Apresiasi	
		c. Pertimbangan perasaan	
		d. Kenyamanan kerja	
		e. Kesejahteraan	
		f. Pengakuan	
		g. Kepuasan kerja karyawan	

Sumber : Sondang P. Siagian (2008, p.121-122)

### 3. Pengertian Kinerja

Kinerja menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang dilakukannya. Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Berikut ini akan penulis uraikan beberapa pengertian kinerja menurut para ahli, di antaranya :

Menurut A.P. Mangkunegara, (2013, p. 67) mengemukakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010, p 94) mengemukakan : “Kinerja (prestasi kerja) adalah satu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”

Jadi berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja dan hasil kerja seorang karyawan yang dianggap menunjang pencapaian kerjanya.

#### a. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dari penilaian kinerja menurut A. Anwar Parabu Mangkuprawira, (2008, p.10) tujuan dari penilaian evaluasi kinerja adalah:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan impiasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.

- 4) Mendenfinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksana dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang pernah diubah.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017, p.264) tujuan penilaian kinerja adalah:

- 1) Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- 6) Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan bidang kepegawaian

Bagi para karyawan, penilaian kinerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka. Mereka merasa bahwa dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai oleh perusahaan dengan sewajarnya dan sekaligus kelemahan-kelemahan yang ada dalam diri individu karyawan dan akan timbul dorongan di hati individu karyawan untuk memperbaiki diri.

#### b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut A.Anwar Prabu Mangkunegara (2009, p.67) menyatakan bahwa: "Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)".

##### 1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang mempunyai IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120)

apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

#### 2.Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersifat negative terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

#### c. Indikator Kinerja

Indikator penelitian yang digunakan mengenai kinerja karyawan mengacu pada teori dalam Donni Junni Priansa (2014, p.271) sebagai berikut:

**Tabel 3 Indikator Kinerja Karyawan**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan	a. Kualitas kerja	Skala Likert
		b. Kuantitas kerja	
		c. Kemandirian	
		d. Inisiatif	
		e. Adaptabilitas	
		f. Kerjasama	

Sumber : Donni Junni Priansa (2014, p.271)

### III. PEMBAHASA DAN HASIL

#### a. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang menyangkut sesuatu pada saat berlangsungnya proses riset, metode ini dilakukan dengan pendekatan korelasi (*correlation study*) dan deskriptif yaitu penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berada dalam suatu populasi.

#### b. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan pada perusahaan PT Menaravisi Mediatama, yang berjumlah ±100 orang karyawan. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus Slovin (Husein Umar, 2013, p. 146) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah Sampel

e = batas toleransi kesalahan, misalnya 5%

Dengan jumlah karyawan sebanyak 100 orang (kantor wilayah Jakarta) di PT Menaravisi Mediatama, maka dengan rumus slovin tersebut dapat diambil data sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{100}{1 + 100 \times 0,1^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100 \times 0,01}$$

$$n = \frac{100}{2}$$

$$n = 50$$

Adapun yang ditentukan sebagai sampel penelitian dari populasi yang ada yaitu karyawan di PT Menaravisi Mediatama yang berjumlah 50 orang karyawan.

### c. Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah "korelasi product moment" dari Pearson dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dilakukan dengan cara mengorelasikan skor masing-masing item dengan r hitung > r tabel dan n = 50. Dari data-data hasil uji validitas, diketahui bahwa tidak ada butir pernyataan yang gugur atau tidak valid, karena mempunyai nilai koefisien korelasi ( $r \geq 0,279$ ), sehingga dapat

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regresion	179,769	2	89,884	28,791	,000 <sup>b</sup>
Residual	146,731	47	3,122		
Total	326,500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Insentif

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa signifikan variabel  $X_1$  yaitu Insentif serta variabel  $X_2$  Kepemimpinan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan Pemberian Insentif serta Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Menaravisi Mediatama.

### 2. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai sig. t hitung masing-masing variabel bebas. Adapun rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

N = Jumlah populasi

disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner penelitian adalah valid.

### d. Uji Reliabilitas

Metode untuk mengukur reliabilitas adalah dengan melihat nilai *alpha cronbach's*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *alpha cronbach's*  $\geq 0,6$ . Dari data hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach's* ketiga variabel penelitian tersebut berada di atas nilai r tabel pada taraf signifikan 5%, dengan nilai *alpha cronbach's*  $\geq 0,6$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian tersebut adalah reliabel.

### e. Pengujian Hipotesis dengan Uji F dan Uji T

#### 1. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan F hitung.

a)  $H_0$  = Insentif dan kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Menaravisi Mediatama.

b)  $H_a$  = Insentif dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Menaravisi Mediatama.

a)  $H_{01}$  = Pemberian insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Menaravisi Mediatama.

b)  $H_{02}$  = Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Menaravisi Mediatama.

c)  $H_{a1}$  = Pemberian insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Menaravisi Mediatama.

d)  $H_{a2}$  = Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Menaravisi Mediatama.

Tabel 5. Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2,499	5,253		,476	,636
1. Insentif	,816	,137	,584	5,969	,000
Kepemimpinan	,410	,087	,464	4,743	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- a) Berdasarkan hasil penelitian yang tertera pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikan variabel  $X_1$  Insentif adalah sebesar  $0,000 < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ), dengan demikian  $t_o < t_\alpha$  maka  $H_a$  (hipotesis alternatif) diterima dan  $H_o$  (hipotesis nihil) ditolak. Artinya Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Menaravisi Mediatama.
- b) Nilai signifikan untuk variabel  $X_2$  Kepemimpinan  $0,000 < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ), dengan demikian  $t_o < t_\alpha$ , maka  $H_a$  (hipotesis alternatif) diterima dan  $H_o$  (hipotesis nihil) ditolak. Artinya variabel  $X_2$  Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Menaravisi Mediatama.

**f. Analisis regresi linier berganda**

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Variabel bebasnya adalah Insentif ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized	t
	B	Std. Error	Beta	Beta	
(Constant)	2,499	5,253			,476
1 Insentif	,816	,137	,584		5,969
Kepemimpinan	,410	,087	,464		4,743

Sumber : Hasil Pengolahan Data

$$Y = 2.499 + 0.816 X_1 + 0.410 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, diinterpretasikan sebagai berikut:

- Dalam persamaan regresi tersebut diketahui konstantanya adalah : 2.499. Artinya tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 2.499 poin. ini dapat diartikan bahwa tanpa adanya Insentif ( $X_1$ ), dan Kepemimpinan ( $X_2$ ), maka kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sebesar 2.499 poin.
- Koefisien regresi Variabel  $X_1$  (Insentif) = 0.816 Artinya setiap kenaikan  $X_1$  (Insentif) per 1 poin, maka akan mengakibatkan kenaikan pada variabel terikat Y (kinerja karyawan) sebesar 0.816 poin (pola hubungan positif) dengan anggapan bahwa  $X_2$  adalah tetap.

- Koefisien regresi Variabel  $X_2$  (Kepemimpinan) = 0.410 Artinya setiap kenaikan variable  $X_2$  (Kepemimpinan) per 1 poin, maka akan mengakibatkan kenaikan pada variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 0.410 poin (pola hubungan positif) dengan anggapan bahwa  $X_1$  tetap.
- Berdasarkan hasil analisa regresi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Insentif lebih besar yaitu 0.816 poin dari pada pengaruh Kepemimpinan sebesar 0.410 poin.

**g. Analisa Koefisien Penentu (Determinasi)**

Analisa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil perhitungan SPSS sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742	,551	,531	1,767

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Insentif

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari data yang tertera pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Koefisien Penentu/ Determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,551 dengan demikian pemberian insentif dan kepemimpinan memiliki kontribusi sebesar 55,1% terhadap Kinerja karyawan di PT Menaravisi Mediatama, dan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak penulis teliti.

**IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan uji hipotesis dengan uji t didapatkan nilai signifikan masing-masing variabel sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $t_o < t_\alpha$ , maka  $H_a$  (hipotesis alternatif) diterima dan  $H_o$  (hipotesis nihil) ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa : secara simultan Pemberian Insentif serta Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Menaravisi Mediatama.

Berdasarkan uji hipotesis dengan uji F didapatkan nilai signifikan variabel variabel  $X_1$  yaitu Insentif serta variabel  $X_2$  Kepemimpinan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Pemberian Insentif serta Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Menaravisi Mediatama.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh bahwa besarnya peranan atau kontribusi Insentif dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai PT Menaravisi Mediatama sebesar adalah 0,551 dengan demikian Pemberian Insentif dan Kepemimpinan memiliki kontribusi sebesar 55,1% terhadap Kinerja karyawan di PT Menaravisi Mediatama, dan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak penulis teliti misalnya pelatihan, stres kerja, dan hubungan kerjasama antar karyawan.

Berdasarkan pada kesimpulan di atas, maka saran yang dapat penulis sampaikan, sebagai berikut : Hendaknya perusahaan tetap melaksanakan pemberian insentif disesuaikan lagi dengan beban dan tanggung jawab pada masing-masing karyawan, serta agar pemimpin atau atasan dapat memberikan penghargaan atau *reward* kepada para karyawan yang telah berkontribusi besar pada perusahaan atau berprestasi dengan kinerjanya.

#### V. REFERENSI

A Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Penerbit : PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Donni Junni Priansa, 2014, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit : Alfabeta, Bandung

Edy Sutrisno. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Kencana, Jakarta.

Hadari Nawawi, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Penerbit : Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Husein Umar, 2013, Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Edisi kedua, Jakarta, Penerbit Rajawali Press.

Kartini Kartono, 2011, Pemimpin dan Kepemimpinan, Penerbit: PT. Rajawali Grafindo Persada, Jakarta.

Malayu SP. Hasibuan, 2008, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Mutiara S. Panggabean, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta.

Sedarmayanti, 2017, Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbitb Refika Aditama, Bandung 506 halaman.

Sondang P. Siagian, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiono, 2012, Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D, Penerbit : Alfabeta, Bandung.

Veithzal Rivai, 2009, Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, Penerbit : PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.