

Kepemimpinan dan Insentif sebagai Faktor Penentu Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT FIF Group Cabang Solok)

Ida Nirwana^{1*}, Arfimasri², Anisa Nurhaida Yanti³

^{1,2,3} Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, Indonesia

Email syafiranirwana20@gmail.com^{1}, arfimasri76@gmail.com², annisanurhaida63@gmail.com³

Alamat: Solok, Sumatera Barat, Indonesia

Korespondensi penulis: syafiranirwana20@gmail.com

Abstract. *This study seeks to analyze the effect of leadership on the performance of employees, the impact of incentives on employee output, and to assess the combined effect of leadership and incentives on the performance of employees at PT FIF GROUP Solok Branch. The research follows a quantitative descriptive approach. To gather data, the methods employed include observations, surveys, and documentation. The data types utilized in this study are quantitative, comprising both primary and secondary data sources. The analysis method applied in this research is descriptive qualitative. The participants in the study consisted of all 38 employees of PT FIF GROUP Solok Branch. The findings indicate the effect of leadership on the employee performance at PT FIF GROUP Solok Branch. The leadership variable (X1) demonstrated a |tcount| of 3.180 with a significance level of 0.003, while the table value at $\alpha=0.05$ and $df=35$ is 1.68957. The impact of incentives on employee performance at PT FIF GROUP Solok Branch shows that the incentive variable (X2) has a |tcount| of 3.286 with a significance of 0.002, where the table value at $\alpha=0.05$ and $df=35$ is 1.68957. The combined influence of leadership and incentives on employee performance at PT FIF GROUP Solok Branch reveals a |fcount| of 44.468 and a |fable| (0.05: $df=35$) of 3.27. The data utilized in the quantitative analysis includes both primary and secondary data sources.*

Keywords: Leadership, Incentives, Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dampak insentif terhadap output karyawan, dan untuk menilai efek gabungan kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT FIF GROUP Cabang Solok. Penelitian ini mengikuti pendekatan deskriptif kuantitatif. Untuk mengumpulkan data, metode yang digunakan meliputi observasi, survei, dan dokumentasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yang terdiri dari sumber data primer dan sekunder. Metode analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari seluruh 38 karyawan PT FIF GROUP Cabang Solok. Temuan menunjukkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT FIF GROUP Cabang Solok. Variabel kepemimpinan (X1) menunjukkan |thitung| sebesar 3,180 dengan tingkat signifikansi 0,003, sedangkan nilai tabel pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 35$ adalah 1,68957. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT FIF GROUP Cabang Solok menunjukkan bahwa variabel insentif (X2) memiliki |thitung| sebesar 3,286 dengan signifikansi 0,002, dimana nilai thitung pada $\alpha=0,05$ dan $df=35$ adalah 1,68957. Pengaruh gabungan kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan PT FIF GROUP Cabang Solok menunjukkan |fhitung| sebesar 44,468 dan |fabel| (0,05: $df=35$) sebesar 3,27. Data yang digunakan dalam analisis kuantitatif meliputi data primer dan data sekunder.

Kata kunci: Kepemimpinan, Insentif, Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia sangat berharga bagi organisasi yang berusaha mencapai tujuan mereka. Setiap organisasi menginginkan tenaga kerjanya jujur, bertanggung jawab, profesional, dan mampu bekerja sama secara efektif, sehingga memfasilitasi pertumbuhan perusahaan. Menyadari pentingnya sumber daya ini, bisnis bertujuan untuk memanfaatkan potensi setiap individu. Kontribusi sumber daya manusia memainkan peran penting dalam keberhasilan pelaksanaan operasi organisasi untuk mencapai tujuannya. Ketika karyawan

berkinerja baik, hal itu mengarah pada realisasi tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Karyawan merupakan aset berharga bagi organisasi dalam mengejar tujuannya. Organisasi perlu memantau kinerja karyawan untuk memahami batasan dan kemampuan mereka dalam memajukan produk selama era globalisasi ini. Perusahaan secara konsisten menawarkan berbagai fasilitas untuk mendukung staf mereka, memastikan mereka dapat berkinerja baik dan menumbuhkan lingkungan yang menyenangkan, yang menginspirasi pekerja untuk termotivasi dan memberikan hasil yang luar biasa.

Kinerja karyawan berasal dari pikiran dan energi yang diinvestasikan seseorang dalam tugas-tugasnya. Sementara beberapa hasil dapat diukur dan diamati dalam bentuk angka, ada banyak contoh di mana hasil yang berasal dari pikiran dan energi tidak dapat diukur dan dilihat secara kasat mata. Ini dapat mencakup konsep untuk mengatasi tantangan, peningkatan inovatif pada suatu produk atau layanan, atau bahkan identifikasi metode kerja yang lebih efisien. Pada akhirnya, masalah produktivitas karyawan terkait erat dengan apakah kebutuhan seseorang terpenuhi secara memadai. Untuk memenuhi kebutuhan ini, individu membutuhkan sumber daya untuk memenuhinya. Kompensasi moneter, jabatan atau pangkat, dan faktor-faktor serupa menjadi contoh sumber daya untuk memenuhi kebutuhan, dan untuk memperolehnya, seseorang harus terlibat dalam pekerjaan. Elemen utama yang dikenal sebagai faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan melibatkan upaya memengaruhi individu untuk memahami dan menyelaraskan tindakan yang diperlukan dan pelaksanaan tugas yang efektif, di samping memfasilitasi upaya pribadi dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan mengacu pada kapasitas individu untuk menginspirasi dan mendorong orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Sangat penting bagi para pemimpin untuk menawarkan perspektif yang berharga, membangkitkan rasa bangga, dan menumbuhkan kepercayaan dan rasa hormat di antara anggota tim mereka. Pemimpin yang kuat mengakui bakat penting dalam diri orang-orang mereka. Hal ini terutama berlaku karena karyawan merupakan aset penting bagi organisasi mana pun, karena mereka sangat penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Disiplin di antara karyawan tidak dapat dicapai tanpa kepemimpinan yang efektif, karena pemimpin yang baik dapat membentuk kembali cara karyawan memandang pentingnya bekerja dengan disiplin. Pemimpin memainkan peran penting dalam memulai transformasi strategis. Tanggung jawab mereka meliputi memetakan arah perusahaan, menjaga jalur komunikasi yang terbuka dengan staf, menginspirasi motivasi, dan memfasilitasi evaluasi dalam jangka panjang. Seorang pemimpin menyelaraskan tujuan perusahaan dengan pergeseran dalam lanskap

persaingan. Pemimpin yang cakap menjalin hubungan yang dapat dipercaya dan diandalkan dengan anggota tim mereka. Mirip dengan seorang pelatih, seorang pemimpin mempromosikan pandangan dan karakter profesional yang berkontribusi pada keberhasilan individu dan kesejahteraan setiap orang secara keseluruhan.

Dalam organisasi yang mengalami transformasi cepat, anggota tim memprioritaskan hubungan mereka dengan individu yang mereka kagumi dan percayai, termasuk pemimpin, rekan kerja, dan penerapan inisiatif perusahaan. Ketika pemimpin menunjukkan perhatian yang tulus terhadap tim mereka, karyawan cenderung menginvestasikan upaya dan dedikasi yang lebih besar pada tugas mereka. Di luar kualitas kepemimpinan, efektivitas bisnis atau organisasi dalam mencapai tujuannya juga dapat dibentuk oleh adanya insentif. Dalam sebuah perusahaan, pemberian insentif sangat penting, karena dapat mengatasi berbagai tantangan seperti kinerja di bawah standar yang diakibatkan oleh rendahnya antusiasme karyawan, motivasi yang tidak memadai, dan tidak adanya pendapatan tambahan di luar upah mereka.

Insentif berfungsi sebagai peningkatan yang dimaksudkan untuk menginspirasi karyawan agar memberikan hasil yang terpuji bagi organisasi. Insentif dapat diberikan kepada karyawan yang telah menunjukkan kinerja luar biasa dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Selain bertindak sebagai motivator, insentif juga berkontribusi untuk memajukan kesejahteraan karyawan. Memberikan penghargaan dalam bentuk insentif merupakan faktor penting yang menumbuhkan semangat kerja dan bertindak sebagai mekanisme untuk menumbuhkan motivasi, sekaligus memberikan daya tarik yang ditujukan untuk membangun, mempertahankan, dan meningkatkan harapan karyawan bahwa keterlibatan dalam tanggung jawab mereka dapat menghasilkan penghargaan dalam bentuk pendapatan tambahan di samping gaji pokok mereka. Kesadaran organisasi ini menggarisbawahi bahwa sekadar menawarkan gaji pokok tidak cukup untuk memacu karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja dengan cara yang memenuhi kebutuhan mereka.

Federal International Finance Company, yang dikenal sebagai FIF GROUP, adalah lembaga keuangan yang didirikan pada tahun 1989 oleh Astra, yang menawarkan pilihan pembiayaan konvensional dan Syariah kepada konsumen yang ingin membeli sepeda motor Honda atau yang membutuhkan pinjaman. FIF GROUP secara konsisten memperluas penawarannya dengan mendiversifikasi rangkaian produk pembiayaannya untuk memenuhi berbagai tuntutan pelanggan sambil menggunakan strategi manajemen risiko yang komprehensif. Pada bulan Mei 2013, merek FIF GROUP diperkenalkan, dan saat ini beroperasi berdasarkan ketentuan Otoritas Jasa Keuangan, khususnya Peraturan Nomor 29/POJK.05/2014. Bidang operasional FIF GROUP sekarang meliputi Pembiayaan Investasi,

Pembiayaan Modal Kerja, Pembiayaan Multiguna, Sewa Operasi dan/atau kegiatan yang menghasilkan biaya, serta Pembiayaan Syariah yang mencakup pembiayaan pembelian dan penjualan, pembiayaan investasi, dan jenis pembiayaan lain yang menerima persetujuan dari otoritas jasa keuangan. Berdasarkan konteks tersebut, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Kepemimpinan dan Insentif Sebagai Penentu Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT FIF Group Cabang Solok”.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kapasitas atau keterampilan untuk memotivasi banyak orang, setidaknya dua orang, untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugas yang ditujukan untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan, atau tindakan memimpin, mencakup keterampilan, peran, mekanisme, dan kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang melalui kepatuhan, keyakinan, dan kesetiaan untuk mencapai tujuan dan maksud tertentu yang telah ditetapkan. Tinjauan umum tentang penafsiran mendasar tentang kepemimpinan dan istilah memimpin mengungkapkan bahwa keduanya mencakup berbagai konotasi yang terkait dengan membimbing dan memajukan.

Insentif

Pemberian penghargaan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh organisasi. Motivasi kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh besarnya penghargaan yang diterimanya. Ketika karyawan merasa penghargaan yang diterima tidak sesuai dengan usaha yang dikeluarkannya, maka karyawan akan menjadi tidak bersemangat dan tidak termotivasi, yang pada akhirnya akan berdampak pada sikap acuh tak acuh terhadap tugasnya. Namun, dengan menerapkan penghargaan yang sesuai dengan praktik kerja yang efektif, organisasi dapat memfasilitasi proses yang sejalan dengan tujuannya dalam jangka panjang (Haedar, 2015). Karyawan tentu sudah tidak asing lagi dengan istilah penghargaan. Penghargaan sering kali disamakan dengan bonus. Kaitan ini berlaku karena menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), penghargaan adalah tambahan penghasilan berupa barang, uang, dan sebagainya yang diberikan kepada seseorang untuk meningkatkan motivasi dan produktivitasnya. Istilah lain yang digunakan untuk penghargaan adalah stimulan. Penghargaan sering kali diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan dan penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh organisasi.

Kinerja Karyawan

Keberhasilan yang dicapai oleh seorang individu disebut sebagai kinerja aktual atau prestasi kerja, yang biasa kita sebut sebagai kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan dan unggul dalam kualitas dan kuantitas juga disebut berkinerja. Kinerja kerja seseorang, yang ditentukan oleh kuantitas dan kualitas yang disepakati bersama, membentuk interpretasi luas tentang apa arti kinerja (Novia Ruth Silaen 2021). Konsep kinerja mencakup tiga elemen penting: tujuan, evaluasi, dan penilaian. Menetapkan tujuan untuk setiap unit dalam organisasi berfungsi sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan-tujuan ini akan memandu dan membentuk perilaku kerja yang diharapkan dari setiap individu dalam organisasi. Kinerja mewakili hasil yang dicapai karyawan saat memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka dalam organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan strategi kuantitatif sebagai metodologi utamanya. Lokasi penelitian ini beralamat di Jln. KH. Ahmad Dahlan, Pdt. Pandan Air Mati, Kota Solok. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan yang relevan dengan pokok bahasan penelitian kepada partisipan yang telah dipilih sebelumnya. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 38 orang. Variabel yang diteliti meliputi Kepemimpinan (X1) dan Insentif (X2) yang dinilai dalam kaitannya dengan Kinerja Karyawan (Y) pada PT FIF GROUP Cabang Solok. Metode analisis yang digunakan meliputi Uji Instrumen, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis.

4. DISKUSI

Pengujian Instrument

a. Uji Validitas

Uji validitas menilai seberapa akurat instrumen mengukur data, yang membantu mengevaluasi efektivitas pertanyaan yang dirancang untuk mendefinisikan variabel. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan yang disertakan dapat mengungkap wawasan tentang apa yang sedang diukur. Kuesioner dibagikan kepada 38 peserta, yang terdiri dari 24 pertanyaan: 8 item terkait Kepemimpinan (X1), 8 item tentang Insentif (X2),

dan 8 item yang berfokus pada Kinerja Karyawan (Y). Temuan yang berkaitan dengan validitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,554	0,3202	Valid
	X1.2	0,772	0,3202	Valid
	X1.3	0,521	0,3202	Valid
	X1.4	0,658	0,3202	Valid
	X1.5	0,602	0,3202	Valid
	X1.6	0,610	0,3202	Valid
	X1.7	0,458	0,3202	Valid
	X1.8	0,531	0,3202	Valid
Insentif (X2)	X2.1	0,554	0,3202	Valid
	X2.2	0,537	0,3202	Valid
	X2.3	0,501	0,3202	Valid
	X2.4	0,602	0,3202	Valid
	X2.5	0,534	0,3202	Valid
	X2.6	0,555	0,3202	Valid
	X2.7	0,811	0,3202	Valid
	X2.8	0,784	0,3202	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X2.1	0,539	0,3202	Valid
	X2.2	0,572	0,3202	Valid
	X2.3	0,780	0,3202	Valid
	X2.4	0,632	0,3202	Valid
	X2.5	0,677	0,3202	Valid
	X2.6	0,747	0,3202	Valid
	X2.7	0,766	0,3202	Valid
	X2.8	0,738	0,3202	Valid

Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2025

b. Uji Reabilitas

Penilaian keandalan digunakan untuk mengevaluasi seberapa konsisten alat ukur tersebut, memeriksa apakah alat tersebut tetap dapat diandalkan dan seragam dalam pengukuran yang berulang. Evaluasi keandalan untuk variabel telah dilakukan, dan hasilnya dapat ditemukan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Instrumen Reabilitas

Statistik Keandalan

Variabel	Alfa Cronbach	Nilai Standardisasi	N item	Informasi
Kepemimpinan (X1)	0,736	0,60	8	reliabel
Insentif (X2)	0,758	0,60	8	reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,836	0,60	8	reliabel

Sumber: Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2025

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2 di atas, koefisien Cronbach Alpha untuk setiap variabel dirinci sebagai berikut: Kepemimpinan berada pada angka 0,736 (di atas 0,60), Insentif berada pada angka 0,758 (di atas 0,60), dan Kinerja Karyawan tercatat pada angka 0,836 (di atas 0,60). Akibatnya, dari koefisien Cronbach Alpha yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian Kepemimpinan, Insentif, dan Kinerja Karyawan menunjukkan keandalan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi menggambarkan korelasi yang terjadi antara variabel dependen dan variabel independen, yang memungkinkan penentuan nilai harapan rata-rata variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini, model regresi linier berganda digunakan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 19. Temuan disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Ganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,982	3,669		,813	,422
Kepemimpinan (X1)	,528	,166	,443	3,180	,003
Insentif (X2)	,403	,123	,458	3,286	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2025

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta dalam analisis regresi ini adalah 2,982. Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel independen diasumsikan tetap konstan atau ditetapkan ke nol, Kinerja Karyawan akan secara konsisten menjadi 2,982.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel pengendalian internal (X1) adalah 0,528 dan bertanda positif. Ini berarti bahwa dalam konteks penelitian ini, jika Kepemimpinan (X1) naik satu satuan, Kinerja Karyawan (Y) diharapkan meningkat sebesar 0,528 satuan, asalkan variabel Insentif (X2) tetap konstan atau sama dengan nol.
3. Koefisien regresi untuk variabel Insentif (X2) berada pada angka 0,403 dan juga bertanda positif. Dengan demikian, dalam konteks penelitian ini, dapat dipahami bahwa jika Insentif (X2) dinaikkan satu satuan, Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,403 satuan, dengan asumsi Kepemimpinan (X1) ditetapkan pada nilai nol.

Analisi Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) sangat penting untuk menilai sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Hasil penilaian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,847 ^a	,718	,701

a. Predictors: (Constant), Insentif (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber : Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan dengan angka R square sebesar 0,718 atau setara dengan 71,8%. Hal ini berarti variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel Insentif (X2) memiliki pengaruh sebesar 71,8% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam cakupan penelitian ini.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Model	Coefficients^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,982	3,669		,813	,422
Kepemimpinan (X1)	,528	,166	,443	3,180	,003
Insentif (X2)	,403	,123	,458	3,286	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai thitung sebesar 3,180 dengan tingkat signifikansi 0,003, sedangkan ttabel dengan $\alpha=0,05$ dan $df=35$ sebesar 1,68957. Oleh karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, yakni 3,180 lebih besar dari 1,68957 dan nilai t signifikansi (0,003) lebih kecil dari α (0,05), maka H1 tervalidasi. Hal ini

menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT FIF GROUP Cabang Solok.

- b. Variabel Insentif (X2) memiliki nilai thitung sebesar 3,286 dengan tingkat signifikansi 0,002 dan ttabel dengan $\alpha=0,05$ dan $df=35$ sebesar 1,68957. Karena nilai absolut thitung lebih besar dari ttabel, yaitu 3,286 lebih besar dari 1,68957, atau nilai signifikansi t (0,002) lebih kecil dari α (0,05), maka H2 terkonfirmasi. Hal ini menunjukkan bahwa Insentif (X2) memiliki pengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan PT FIF GROUP Cabang Solok..

- b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Secara Simultan (Uji f)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	295,347	2	147,674	44,468	,000 ^a
Residual	116,232	35	3,321		
Total	411,579	37			

a. Predictors: (Constant), Insentif (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, nilai | fhitung | adalah 44,468, sedangkan | ftabel | ($\alpha=0,05$; $df = 35$) adalah 3,27. Oleh karena | fhitung | lebih besar dari | ftabel |, yaitu | 44,468 | lebih besar dari | 3,27 |, atau tingkat signifikansi f (0,000) lebih kecil dari α (0,05), maka H3 terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Insentif (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT FIF GROUP Cabang Solok.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT FIF GROUP Cabang Solok

Asumsi awal penelitian ini adalah terdapat hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan pada PT FIF GROUP Cabang Solok yang ditentukan melalui uji t. Evaluasi statistik dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) terbukti, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Kepemimpinan (X1)

menunjukkan nilai $|t_{hitung}|$ sebesar 3,180 dengan taraf signifikansi 0,003, sedangkan $|t_{tabel}|$ pada $\alpha=0,05$ dengan $df=35$ diperoleh nilai hitung sebesar 1,68957. Oleh karena $|t_{hitung}|$ lebih besar dari $|t_{tabel}|$, yaitu $|3,180|$ lebih besar dari $|1,68957|$ atau nilai signifikansi (0,003) lebih kecil dari α (0,05), maka H_1 terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam organisasi PT FIF GROUP Cabang Solok. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiwi Yulianti dkk., (2016) yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Insentif secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PTPN XII Kalisewogiri.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT FIF GROUP Cabang Solok

Asumsi kedua yang diteliti dalam penelitian ini adalah tentang Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT FIF GROUP Cabang Solok. Variabel Insentif (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,286, tingkat signifikansi sebesar 0,002, dan nilai t_{tabel} sebesar $\alpha = 0,05$; $df = 35$ yaitu sebesar 1,68957. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yakni sebesar 3,286 lebih besar dari 1,68957 atau nilai t signifikansi (0,002) lebih kecil dari α (0,05), maka H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Insentif (X_2) berperan signifikan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan PT FIF GROUP Cabang Solok secara individu. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Dahlan dkk., (2020) yang mana hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrinusa Development.

Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT FIF GROUP Cabang Solok.

Pengujian yang dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji f menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Insentif secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan, ditunjukkan dengan nilai statistik uji f sebesar $|f_{hitung}|$ sebesar 44,468 dan nilai $|f_{tabel}|$ ($\alpha=0,05$; $df = 35$) sebesar 3,27. Oleh karena $|f_{hitung}|$ lebih besar dari $|f_{tabel}|$, khususnya $|44,468|$ lebih besar dari $|3,27|$, atau nilai signifikansi f (0,000) lebih kecil dari α (0,05), maka H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X_1) dan Insentif (X_2) secara bersama-sama

mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di PT FIF GROUP Cabang Solok. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugeng Widakdo dkk., (2022). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DIKBUDPORA Kabupaten Bima.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Federal Internasional Finance Cabang Solok dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas (X) berpengaruh positif terhadap variabel terikat (Y) pada PT FIF GROUP Cabang Solok. Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai R square sebesar 0,718 atau 71,8%. Hal ini berarti bahwa faktor Kepemimpinan (X1) dan faktor Insentif (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 71,8%, sedangkan sisanya sebesar 28,2% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai $|t_{hitung}|$ sebesar $|3,180|$ lebih besar dari $|t_{tabel}|$ sebesar 1,68957 dan tingkat signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh khusus terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga mengonfirmasi Hipotesis pertama (H1). Selain itu, Insentif (X2) memengaruhi Kinerja Karyawan sebagaimana ditunjukkan oleh nilai $|t_{hitung}|$ sebesar 3,286, yang melampaui $|t_{tabel}|$ sebesar 1,68957, dengan tingkat signifikansi 0,002, yang berada di bawah 0,05. Hal ini membuktikan bahwa Insentif (X2) memberikan pengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga menegaskan penerimaan Hipotesis kedua (H2). Hasil hipotesis mengungkapkan nilai $|f_{hitung}|$ sebesar 44,46, yang melampaui nilai $|f_{tabel}|$ sebesar 3,27, di samping signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut kurang dari 0,05, yang mengarah pada penerimaan H3. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Insentif, jika dipertimbangkan bersama-sama, secara signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga mengonfirmasi penerimaan Hipotesis ketiga (H3).

DAFTAR REFERENSI

- Angga Prihastaka Dirjas, Nurhayati, & Indrawati, N. (2022). Pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tanah Garam Kota Solok.
- Aulia Rakhman, Indrawati, N., & Roza, S. (2023). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Solok.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). Kepemimpinan dan perilaku organisasi.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja karyawan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja (pendekatan riset).
- Cici Permata Sari, Nurhayati, & Nirwana, I. (2023). Pengaruh kompetensi dan karakteristik wirausaha terhadap perkembangan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM): Studi kasus pelaku UMKM di Koto Baru.
- Dahlan, Andi Jama'an, & Agussalim. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Baruga Asrinusa Development.
- Damara, D., Yeni, A., & Irawan, H. (2023). Pengaruh kompensasi dan produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kota Solok.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia II.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Mounthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1). <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Haedar, M. I., & Gunair. (2015). Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Equilibrium*, 5(1).
- Husnayanti, M., Afniyeni, & Nurhayati. (2023). Pengaruh komunikasi dan motivasi kader PPKBD dan Sub PPKBD dalam peningkatan jumlah keluarga berencana di Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok.
- Hutahaean, W. S. (2021). Filsafat dan teori kepemimpinan.
- Maiyanti, M., Yeni, A., & Arfimasri. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pegawai: Studi kasus Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok.
- Mardiosa, Y., Nurhayati, & Indrawati, N. (2023). Pengaruh kompetensi, tanggung jawab dan budaya kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Solok.
- Mujanah, S. (2019). Manajemen kompensasi.
- Nurhazizah, Nasrah, R., & Arfimasri. (2024). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan insentif terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Solok.

- Oktaria, M., & Alexandro, R. (2020). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)*, 11(1).
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Perencanaan, kualitas dan kepemimpinan (Literature review manajemen kinerja). <https://dinastirev.orang/JIMT>
- Pratiwi, M., Nirwana, I., & Nasrah, R. (2023). Pengaruh kompetensi dan kemampuan penggunaan teknologi terhadap peningkatan profesionalisme guru (Studi kasus SMK Budi Mulia Kotobaru).
- Ramadanis, S., Indrawati, N., & Yeni, A. (2023). Pengaruh efikasi diri dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.
- Sabri, W., Yeni, A., & Roza, S. (2023). Pengaruh kepemimpinan, struktur organisasi, kedisiplinan, dan motivasi terhadap kualitas pelayanan (Studi kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok).
- Safitra, R., Yeni, A., & Nirwana, I. (2023). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap karyawan kinerja pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kerajinan Tenun Songket Aina Silungkang Kota Sawahlunto.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Arifudin, O. (2021). Kinerja karyawan. www.penerbitwidina.com
- Sriyanti, E., & Yeni, A. (2024). Analisis pengaruh produktivitas kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian.
- Suprihati. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan Sarijati di Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(1).
- Sutikno, M. S. (2018). Pemimpin dan kepemimpinan: Tips praktis untuk menjadi pemimpin yang diidolakan.
- Triani, F. S., Sriyanti, E., & Nasrah, R. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan partisipasi anggota terhadap kinerja di Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo.
- Tun Huseno. (2016). Kinerja pegawai: Tinjauan dari dimensi kepemimpinan, misi organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja.
- Waloyo. (2020). Kinerja karyawan ditinjau dari pemberian insentif.
- Widakdo, S., Ramli, A. T., & Ardiasih, L. S. (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga (DIKBUDPORA) Kabupaten Bima. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3).
- Yulianti, W., Krishnabudi, N. G., & Saleh, C. (2022). Pengaruh insentif dan kepemimpinan terhadap kinerja tetap karyawan pada PTPN XII Kaliselogiri Banyuwangi.

Zahara, N., Nurhayati, & Indrawati, N. (2023). Pengaruh penempatan pegawai dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto.