

Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Parung

Mohamad Zaki Fadilah¹, Widowati²

¹²Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: mzakyladilah12@gmail.com

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Parung. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap seluruh populasi sebanyak 60 karyawan. Teknik analisis data meliputi analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dan kepemimpinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 11,892 + 0,230X_1 + 0,498X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,655 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dan dependen, sedangkan koefisien determinasi sebesar 65,5% menunjukkan kontribusi insentif dan kepemimpinan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 21,469 lebih besar dari F tabel sebesar 3,160, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan kedua variabel terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemberian insentif yang tepat dan penerapan kepemimpinan kerja yang efektif.

Kata kunci: insentif, kepemimpinan kerja, kinerja karyawan

Abstract—This study aims to analyze the effect of incentives and work leadership on employee performance at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Parung Branch. The research employed a quantitative approach using saturated sampling involving all 60 employees as respondents. Data analysis techniques included multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing both partially and simultaneously. The results indicate that incentives and work leadership have a positive and significant effect on employee performance. The regression equation obtained is $Y = 11.892 + 0.230X_1 + 0.498X_2$. The correlation coefficient of 0.655 indicates a strong relationship between independent and dependent variables, while the coefficient of determination of 65.5% shows the contribution of incentives and work leadership in explaining employee performance variation. The simultaneous test shows an F value of 21.469, which is greater than the F table value of 3.160, indicating a significant effect of both variables on employee performance. The findings confirm that employee performance improvement is influenced by appropriate incentive provision and effective work leadership.

Keywords: incentives, work leadership, employee performance

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin meningkat dan menuntut organisasi untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh faktor finansial, teknologi, maupun sumber daya fisik, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan langsung dalam pelaksanaan operasional, pencapaian tujuan organisasi, serta keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam manajemen modern.

Manajemen merupakan proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Robbins dan Coulter (2021) menjelaskan bahwa manajemen adalah proses koordinasi dan pengawasan aktivitas kerja individu agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Sementara itu, Hasibuan (2021) menyatakan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi modern, fokus utama manajemen adalah bagaimana memaksimalkan potensi sumber daya manusia sebagai penggerak utama kegiatan operasional.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berperan dalam mengelola tenaga kerja melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan tenaga kerja. Mangkunegara (2020) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses pengelolaan tenaga kerja yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, hingga pemeliharaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, Jannah (2021) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan sistematis dalam mengatur hubungan kerja agar individu dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja yang optimal menunjukkan bahwa organisasi mampu memanfaatkan potensi karyawan secara maksimal, sedangkan kinerja yang rendah mencerminkan adanya masalah dalam sistem manajemen, motivasi, atau kepemimpinan.

Dalam praktik organisasi, terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya sistem penghargaan dan kepemimpinan kerja. Pemberian insentif merupakan salah satu bentuk penghargaan yang bertujuan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kinerja atau pencapaian tertentu. Almaududi et al. (2021) menjelaskan bahwa insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dengan memberikan tambahan pendapatan di luar gaji pokok. Sukoco et al. (2020) menambahkan bahwa insentif diberikan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kinerja yang melampaui standar yang ditetapkan perusahaan. Dengan demikian, sistem insentif berfungsi sebagai alat motivasi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Selain insentif, kepemimpinan kerja juga memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Sedarmayanti dalam Nursaid et al. (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahan agar melaksanakan tugas secara efektif. Perkasa dan Mulyanto (2023) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mencerminkan keyakinan pemimpin terhadap kemampuan bawahannya serta strategi yang digunakan dalam memengaruhi kinerja mereka. Dengan kepemimpinan yang tepat, karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi, komunikasi yang baik, serta komitmen terhadap organisasi.

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Parung merupakan perusahaan ritel yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan operasionalnya. Aktivitas operasional yang melibatkan pelayanan pelanggan, distribusi barang, dan pengelolaan persediaan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja tinggi, disiplin, serta kemampuan kerja yang baik. Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan, seperti keterlambatan kerja, ketidaktepatan distribusi barang, serta tingkat kehadiran yang belum optimal. Data kehadiran menunjukkan bahwa rata-rata kehadiran karyawan belum mencapai target perusahaan, sehingga mengindikasikan adanya permasalahan dalam kinerja sumber daya manusia.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan menjadi kebutuhan yang mendesak bagi perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui pemberian insentif yang tepat serta penerapan kepemimpinan kerja yang efektif. Insentif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja, sedangkan kepemimpinan yang baik mampu mengarahkan serta memfasilitasi karyawan dalam mencapai target organisasi. Kombinasi kedua faktor tersebut diyakini mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh insentif dan kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Parung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi dasar pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel insentif, kepemimpinan kerja, dan kinerja karyawan secara empiris. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini berfokus pada pengukuran variabel secara numerik serta pengujian hipotesis melalui analisis statistik.

Menurut Sugiyono (2023), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan melalui analisis data statistik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran objektif mengenai hubungan antar variabel serta tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Penelitian dilaksanakan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Parung. Populasi penelitian berjumlah 60 karyawan, dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh digunakan apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga hasil penelitian merepresentasikan kondisi populasi secara langsung.

Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara terstruktur, penyebaran kuesioner, serta dokumentasi perusahaan. Sugiyono (2020) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti telah mengetahui variabel yang akan diukur serta karakteristik responden.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden terhadap pernyataan tertentu.

Tabel 1. Skala Pengukuran Likert

Kategori Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala Likert digunakan karena mampu mengubah persepsi responden menjadi data kuantitatif yang dapat dianalisis secara statistik. Dengan skala ini, tingkat persetujuan responden terhadap indikator variabel dapat diukur secara sistematis sehingga memudahkan pengujian hubungan antar variabel penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi insentif dan kepemimpinan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Insentif merupakan bentuk penghargaan tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk motivasi kerja. Almaududi et al. (2021) menjelaskan bahwa insentif berfungsi sebagai sarana motivasi untuk mendorong karyawan bekerja secara optimal. Sementara itu, kepemimpinan kerja merupakan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedarmayanti dalam Nursaid et al. (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan strategi perilaku pemimpin dalam memengaruhi kinerja bawahan.

Tabel 2. Operasional Variabel Penelitian

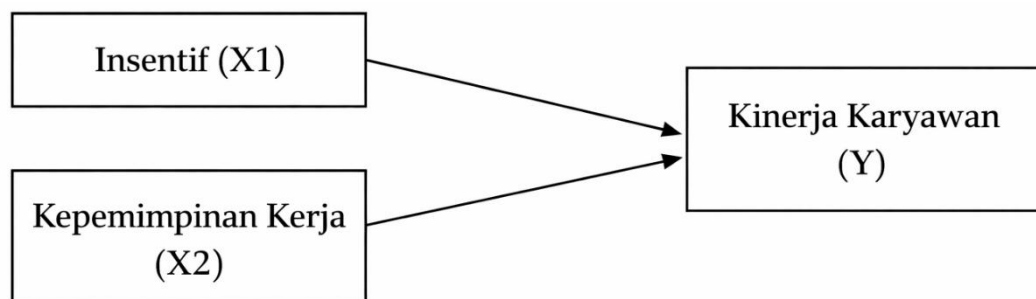
Variabel	Indikator
Insentif	jaminan sosial, bonus, penghargaan, kenaikan pangkat, promosi
Kepemimpinan Kerja	pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, pengendalian bawahan, tanggung jawab
Kinerja Karyawan	kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab

Tabel operasional variabel menjelaskan bagaimana konsep teoritis diterjemahkan menjadi indikator terukur. Dengan operasionalisasi variabel, setiap konsep dapat diukur secara empiris melalui kuesioner, sehingga memungkinkan analisis statistik yang valid dan reliabel.

Penelitian ini menggunakan analisis statistik inferensial untuk menguji hubungan antar variabel. Analisis yang dilakukan meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik, serta analisis regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut Ghozali (2021), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Selain itu digunakan koefisien korelasi untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel serta koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Model Penelitian

Model penelitian menggambarkan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen. Insentif dan kepemimpinan kerja diasumsikan memengaruhi kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Model ini menjadi dasar dalam penyusunan hipotesis dan analisis regresi.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data empiris memberikan gambaran mengenai karakteristik responden, kelayakan model regresi, serta kekuatan hubungan antara insentif, kepemimpinan kerja, dan kinerja karyawan. Analisis statistik dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Temuan yang diperoleh mencerminkan kontribusi sistem penghargaan dan efektivitas kepemimpinan dalam mendukung produktivitas kerja pada organisasi ritel.

3.1 Gambaran Umum Responden

Distribusi responden berdasarkan masa kerja dianalisis untuk mengetahui tingkat pengalaman kerja karyawan yang menjadi objek penelitian. Masa kerja berkaitan dengan kemampuan adaptasi, pemahaman prosedur kerja, serta stabilitas tenaga kerja dalam organisasi. Distribusi masa kerja responden disajikan pada Tabel 3

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1–3 tahun	40	66,7%
3–5 tahun	12	20%
>5 tahun	8	13,3%

Mayoritas karyawan memiliki masa kerja 1–3 tahun, menunjukkan dominasi tenaga kerja dengan pengalaman menengah. Kondisi ini menunjukkan kebutuhan pembinaan kerja dan pengarahan kepemimpinan yang relatif tinggi.

Mangkunegara (2020) menjelaskan bahwa pengalaman kerja memengaruhi keterampilan, adaptasi organisasi, serta efektivitas penyelesaian tugas.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebagai tahap awal untuk memastikan bahwa model regresi linear yang digunakan memenuhi persyaratan statistik. Model regresi yang baik harus memenuhi beberapa asumsi dasar, antara lain tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen serta varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas). Pemenuhan asumsi-asumsi tersebut penting agar estimasi parameter regresi bersifat tidak bias, konsisten, dan efisien.

Menurut Ghozali (2021), pelanggaran terhadap asumsi klasik dapat menyebabkan kesalahan dalam interpretasi hubungan antar variabel serta menurunkan keakuratan prediksi model regresi.

3.2.1 Uji Multikolinearitas

Untuk memastikan bahwa model regresi tidak mengalami hubungan linear yang tinggi antar variabel independen, dilakukan pengujian multikolinearitas. Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Insentif	0,695	1,438
Kepemimpinan	0,695	1,438

Nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10 menunjukkan tidak terdapat multikolinearitas. Model regresi layak digunakan karena variabel independen tidak saling memengaruhi secara berlebihan.

3.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Analisis regresi digunakan untuk mengukur hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen serta menentukan besarnya perubahan kinerja karyawan akibat perubahan insentif dan kepemimpinan kerja. Regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah, sedangkan regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh kedua variabel secara simultan.

Menurut Ghozali (2021), regresi linear merupakan metode statistik yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen serta mengukur kekuatan hubungan yang terbentuk.

3.3 Analisis Regresi Linear

Analisis regresi digunakan untuk mengukur hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen serta menentukan besarnya perubahan kinerja karyawan akibat perubahan insentif dan kepemimpinan kerja. Regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah, sedangkan regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh kedua variabel secara simultan.

Menurut Ghozali (2021), regresi linear merupakan metode statistik yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen serta mengukur kekuatan hubungan yang terbentuk.

3.3.1 Regresi Insentif terhadap Kinerja

Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dilakukan regresi linear sederhana. Hasil analisis disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Regresi Insentif terhadap Kinerja

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig
Konstanta	20,120	—	—
Insentif (X1)	0,522	4,409	0,000

Persamaan regresi:

$$Y = 20,120 + 0,522X_1$$

Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan insentif meningkatkan kinerja karyawan. Nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik.

Almaududi et al. (2021) menjelaskan bahwa insentif meningkatkan motivasi kerja melalui mekanisme penghargaan.

3.3.2 Regresi Kepemimpinan terhadap Kinerja

Pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Hasil pengujian ditampilkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Regresi Kepemimpinan terhadap Kinerja

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig
Konstanta	17,054	—	—
Kepemimpinan (X2)	0,618	6,163	0,000

Persamaan regresi:

$$Y = 17,054 + 0,618X_2$$

Koefisien positif menunjukkan kepemimpinan meningkatkan kinerja karyawan. Nilai t yang lebih besar menunjukkan kontribusi relatif lebih kuat dibanding insentif.

Sedarmayanti dalam Nursaid et al. (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan memengaruhi perilaku kerja melalui pengarahan dan motivasi.

3.3.3 Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh insentif dan kepemimpinan kerja secara simultan terhadap kinerja dilakukan regresi linear berganda. Hasil analisis ditunjukkan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Signifikansi
Konstanta	11,892	—
Insentif (X1)	0,230	< 0,05
Kepemimpinan (X2)	0,498	< 0,05

Koefisien Korelasi (R) = 0,655

Koefisien Determinasi (R²) = 0,655

Persamaan regresi:

$$Y = 11,892 + 0,230X_1 + 0,498X_2$$

Nilai korelasi menunjukkan hubungan kuat. Nilai determinasi menunjukkan 65,5% variasi kinerja dijelaskan oleh kedua variabel independen.

3.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang diperoleh melalui analisis regresi memiliki signifikansi statistik. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% untuk memastikan bahwa pengaruh yang teridentifikasi tidak terjadi secara kebetulan, melainkan mencerminkan hubungan yang berlaku pada populasi penelitian. Pengujian parsial dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, sedangkan pengujian simultan dilakukan menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama.

3.4.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan secara terpisah. Keputusan pengujian didasarkan pada nilai signifikansi dengan kriteria bahwa variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki nilai signifikansi di bawah tingkat kesalahan yang ditetapkan sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pada sistem insentif berkaitan langsung dengan perubahan tingkat produktivitas kerja karyawan.

Pengujian terhadap variabel kepemimpinan kerja juga menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05 sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan memiliki peran nyata dalam memengaruhi perilaku kerja dan pencapaian kinerja individu.

Dengan demikian, kedua variabel independen terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

3.4.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5%.

Tabel 8. Hasil Uji F

F hitung	F tabel	Kesimpulan
21,469	3,160	Signifikan

Nilai F hitung yang lebih besar dibandingkan nilai F tabel menunjukkan bahwa model regresi memiliki signifikansi secara simultan. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel insentif dan kepemimpinan kerja secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perubahan pada kedua variabel independen secara simultan akan diikuti oleh perubahan pada kinerja karyawan.

3.5 Pembahasan

Temuan empiris menunjukkan bahwa insentif dan kepemimpinan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, tetapi merupakan hasil interaksi antara sistem penghargaan yang diterapkan organisasi dan efektivitas kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia.

Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang diberikan perusahaan berperan sebagai pendorong motivasi kerja. Pemberian insentif memberikan penguatan terhadap perilaku kerja yang produktif sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Mekanisme ini menunjukkan bahwa penghargaan finansial maupun nonfinansial berfungsi sebagai stimulus eksternal yang memengaruhi tingkat usaha kerja individu. Temuan ini sejalan dengan pandangan Almaududi et al. (2021) yang menyatakan bahwa insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja melalui pemberian penghargaan atas pencapaian kerja. Pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa peran pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, serta mengendalikan aktivitas kerja memiliki kontribusi penting dalam menentukan efektivitas kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif menciptakan kejelasan tujuan, meningkatkan koordinasi kerja, serta membangun komitmen organisasi sehingga karyawan mampu bekerja secara lebih produktif. Temuan ini sejalan dengan konsep kepemimpinan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam Nursaid et al. (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi perilaku kerja individu untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Pengaruh simultan kedua variabel menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kombinasi antara faktor motivasional dan faktor pengelolaan kerja. Sistem insentif memberikan dorongan kerja dari sisi penghargaan, sedangkan kepemimpinan kerja memberikan arah dan pengendalian terhadap pelaksanaan tugas. Interaksi kedua faktor tersebut menciptakan kondisi kerja yang mendukung pencapaian kinerja optimal. Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Coulter (2021) yang menyatakan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh kombinasi sistem motivasi dan efektivitas kepemimpinan dalam mengarahkan perilaku kerja individu.

Hasil penelitian juga mendukung konsep kinerja menurut Mangkunegara (2020) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan kerja. Insentif berperan dalam meningkatkan motivasi kerja, sedangkan kepemimpinan berperan dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas melalui pengarahan dan pengendalian perilaku kerja.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Besarnya kontribusi variabel insentif dan kepemimpinan kerja menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut merupakan elemen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sistem penghargaan dan efektivitas kepemimpinan berpotensi meningkatkan produktivitas kerja serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan utama mengenai pengaruh insentif dan kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Parung.

Pertama, insentif terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan sistem insentif yang diberikan perusahaan berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan atas pencapaian kerja memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja individu.

Kedua, kepemimpinan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Efektivitas kepemimpinan dalam mengarahkan, memotivasi, serta mengendalikan aktivitas kerja memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.

Ketiga, insentif dan kepemimpinan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja merupakan hasil interaksi antara sistem penghargaan dan efektivitas kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem insentif yang tepat dan kepemimpinan kerja yang efektif merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan kedua aspek tersebut secara optimal dapat mendukung pencapaian produktivitas kerja dan tujuan organisasi secara berkelanjutan.

REFERENCES

- Almaududi, M., et al. (2021). Peran insentif sebagai sarana motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (Edisi terbaru). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Jannah, M. (2021). Konsep manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Nursaid, N., Estiningari, Martini, N. N. P., & Qomariah, N. (2022). Kepemimpinan dan insentif: Pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Prosiding Seminar Nasional Manajemen.
- Perkasa, D. H., & Mulyanto, H. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). Management (Edisi terbaru). Pearson Education.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif. Alfabeta.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Bisnis.