

## **Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Tetap Karyawan pada PTPN XII Kaliselogiri Banyuwangi**

### ***(Incentive Influence and Leadership on the Performance of Permanent Employees Keep PTPN XII Kaliselogiri Banyuwangi)***

**Wiwi Yulianti, NG. Krishnabudi, Chairul Saleh**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember

Jln. Kalimantan 5 No.10, Jember 68121

E-mail: [Wiwiy65@gmail.com](mailto:Wiwiy65@gmail.com)

#### **Abstrak**

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Artikel ini menggunakan pendekatan riset kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam artikel ini adalah seluruh karyawan tetap sebanyak 52 karyawan yang juga dijadikan sebagai sampel. Metode analisis data menggunakan Analisis Deskriptif, Uji Instrumen, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, dan Pengujian Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyebabkan semakin tinggi insentif yang diberikan kepada karyawan maka karyawan akan lebih semangat dalam bekerja, dan adanya kepemimpinan yang tepat maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

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

#### **Abstract**

*This research was intended to know the influence of incentives and leadership on employee performance. This research used quantitative researchoapproaches. the population used rolevin this research are all permanent employees a total of 52 employees were also sample. Methods of data analysis using descriptive analysis, Test Instruments, Multiple Linear Regression Analysis, Classical Assumption Test, and Hypothesis Testing. The research result showed that the incentives influence on employee performance and leadership influence on employee performance. This leads to higher incentives granted to employees and their right leadership, the performance of employees will be getting better.*

**Keywords:** Incentives, Leadership, Performance

#### **Pendahuluan**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam perusahaan, hal ini dikarenakan di dalamnya terdapat manusia yang berperan sebagai sumberdaya paling penting dibandingkan dengan sumberdaya lain seperti uang ataupun mesin. Fungsi MSDM sendiri adalah sebagai penggerak dari sumber daya manusia yang pemikirannya dipengaruhi oleh banyak faktor yang akan berpengaruh terhadap prestasinya. Salah satu yang menjadi motivasi kinerja karyawan adalah uang. Uang menjadi penting bagi karyawan karena merupakan alat pertukaran, dan dalam teori penguatan uang dijadikan sebagai ibalan atas kinerja, sehingga akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin (Ronnins, 2008:262). Dalam hal ini insentif menjadi salah satu cara dalam memotivasi kinerja karyawan.

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kepemimpinan. Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang akan dicapai bersama (Ronnins, 2008:262). Adanya kemampuan

memimpin dengan baik dari pimpinan, maka karyawan akan lebih merasa nyaman dan memiliki semangat yang tinggi dalam memberikan kinerjanya pada perusahaan.

Kinerja karyawan ini seringkali menjadi permasalahan yang ada dalam perusahaan, dimana seorang karyawan terkadang tidak memberikan kinerjanya secara maksimal begitu saja, hal ini bisa di pengaruhi karena tidak terpenuhinya keinginan karyawan. Keinginan itu bisa berupa pemberian gaji secara tepat waktu, tunjangan, jaminan kesehatan, dan juga pemeberian insentif terhadap kinerja karyawan.

PT Perkebunan Nusantara XII Kaliselogiri (PTPN XII Kaliselogiri) adalah salah satu unit usaha milik PT Perkebunan Nusantara XII (PTPN XII), terletak di Desa Ketapang Kecamatan Kalipuro Kabupaten Banyuwangi yang memiliki tujuan yaitu meningkatkan nilai dan daya saing perusahaan (*competitive advantage*) melalui inovasi serta peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam penyediaan produk berkualitas dengan harga kompetitif dan pelayanan bermutu. PTPN XII Kaliselogiri memiliki sumber daya manusia sebanyak 1026 karyawan. Relatif banyaknya jumlah

karyawan tersebut tentu memerlukan manajemen yang baik agar dapat memenuhi tujuan perusahaan dan juga keinginan karyawan. Upaya perusahaan dalam memenuhi tujuan tersebut adalah dengan menerapkan sistem insentif yang diberikan pada karyawan.

Adanya berbagai fasilitas yang diberikan perusahaan, ternyata masih terdapat fasilitas yang belum tersedia, yaitu fasilitas listrik yang menyebabkan adanya penurunan kinerja sehingga produksi menurun. Penurunan produksi tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh kurangnya fasilitas listrik saja, tetapi juga karena kurangnya pengawasan dari pimpinan. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya interaksi sosial dan partisipasi antara pimpinan dengan karyawan. Dari kurangnya pengawasan tersebut maka terjadi penurunan semangat kerja karyawan yang menyebabkan adanya kegagalan produk kopi sehingga produk kopi tersebut tidak dapat dipasarkan ke luar negeri.

Berdasarkan data yang telah diuraikan, hipotesis dalam artikel ini ada tiga yaitu apakah insentif dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN XII Kaliselogiri Banyuwangi ( $H_1$ ), hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muizu (2014) dan Jesicca (2012) bahwa kepemimpinan dan insentif berpengaruh terhadap kinerja, semakin baik kepemimpinan dan semakin besar insentif yang diberikan oleh perusahaan maka akan meningkatkan kinerja. Insentif berpengaruh terhadap kinerja ( $H_2$ ), hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziah (2012) bahwa insentif secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja ( $H_3$ ), hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mazura (2012), bahwa kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja, dengan adanya kepemimpinan yang tepat akan memberikan kenyamanan pada karyawan.

Rumusan masalah dalam artikel ini adalah apakah insentif dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap pada PTPN XII Kaliselogiri Banyuwangi? Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap pada PTPN XII Kaliselogiri Banyuwangi? Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap pada PTPN XII Kaliselogiri Banyuwangi?

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tetap pada PTPN XII Kaliselogiri Banyuwangi

## Metode Penelitian

### Rancangan atau Desain Penelitian

Rancangan yang digunakan dalam artikel ini adalah explanatory research. Penelitian ini memiliki 3 variabel yang akan diuji yaitu insentif, kepemimpinan dan kinerja.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam artikel ini adalah data kualitatif yang di kuantitatifkan. Dimana data kualitatif dalam penelitian ini yaitu berupa pernyataan yang terdapat

dalam kuisioner dan data kuantitatif adalah data yang berupa angka, yang diperoleh dari skor-skor jawaban dari pernyataan yang terdapat dalam kuisioner yang diberikan kepada responden. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Sumber data yang digunakan adalah Data primer ini berupa jawaban atas pernyataan pada kuisioner yang dibagikan kepada karyawan tetap PTPN XII Kaliselogiri Banyuwangi tentang Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi arsip yang tersedia pada PTPN XII Kaliselogiri Banyuwangi, yaitu berupa data-data karyawan, data produksi perusahaan dan juga data terkait lainnya.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam artikel ini adalah seluruh karyawan tetap pada PTPN XII Kaliselogiri Banyuwangi yang dapat dilihat dari golongan IA sampai IVD seperti terlihat pada Tabel yang berjumlah 52 karyawan yang dijadikan sebagai sampel.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam artikel ini adalah menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

## Hasil Penelitian

### Deskripsi Variabel Penelitian

Ada 52 responden yang akan dijelaskan melalui beberapa karakteristik, berikut adalah karakteristik responden berdasarkan umur dan jenis kelamin.

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

N	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
	<30 Tahun	1	1,9
	31 – 40 Tahun	5	9,6
	41 – 50 Tahun	31	59,6
	>50 Tahun	15	28,8
	Jumlah	52	100,00

Sumber: data primer, 2016.

Tabel 1 dapat menunjukkan bahwa karyawan sebagian besar berada pada umur 41 – 50 tahun sebanyak 31 orang (59,6%), sehingga dapat dikatakan bahwa pada umumnya karyawan tetap pada PTPN XII Kaliselogiri berada pada masa produktif.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

N	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	46	88,5
2	Perempuan	6	11,5
	Jumlah	52	100

Sumber: data primer, 2016.

Tabel 2 dapat menunjukkan bahwa karyawan sebagian besar adalah laki-laki dibandingkan perempuan. Karyawan laki-laki lebih banyak ditempatkan untuk pekerjaan yang

membutuhkan gerak fisik hal ini dikarenakan karyawan laki-laki biasanya lebih kuat dan memiliki komitmen tinggi, sedangkan untuk pekerjaan kesekretariatan lebih sesuai untuk karyawan perempuan.

**Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 21 menggunakan uji *coefficient correlation pearson* dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pernyataan dan total skor konstruk. Jika korelasi antara skor masing-masing butir pernyataan dan total skor konstruk memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,01 maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid (Sunyoto, 2011:73). Dibawah ini adalah ringkasan tabel yang menggambarkan hasil uji validitas.

**Tabel 3. Rekapitulasi Statistik Deskriptif Penelitian**

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
Insentif	X1.1a	0.651***	Valid
	X1.1b	0.556***	Valid
	X1.2a	0.735***	Valid
	X1.2b	0.698***	Valid
	X1.3a	0.594***	Valid
	X1.3b	0.433***	Valid
	X1.4a	0.531***	Valid
	X1.4b	0.493***	Valid
	X1.5a	0.619***	Valid
Kepemimpinan	X1.5b	0.417***	Valid
	X2.1a	0.788***	Valid
	X2.1b	0.631***	Valid
	X2.2a	0.681***	Valid
	X2.2b	0.665***	Valid
	X2.3a	0.458***	Valid
Kinerja	X2.3b	0.627***	Valid
	Y1	0.927***	Valid
	Y2	0.647***	Valid
	Y3	0.739***	Valid
	Y4	0.927***	Valid

\*\*\* Korelasi signifikansi pada level 0,01

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai indikator dari masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, dan juga memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (df = N-2) sebesar 0,3542 sehingga instrument dikatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan sekali menyebar kuisioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pernyataan yang sama dengan bantuan aplikasi SPSS, dengan fasilitas *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Menurut Siregar (2013:55) suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Pengujian reliabilitas data untuk masing-masing variabel ditunjukkan pada Tabel 4 berikut ini

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Insentif (X1)	0.769	Reliabel
Kepemimpinan	0.716	Reliabel
Kinerja	0.826	Reliabel

Sumber: data primer, 2016.

Tabel 4 menunjukkan diketahui bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel tersebut reliabel.

**Uji Normalitas Data**

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS 21, uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One-sample kolmogorov-smirnov test* dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Asymp. Sig > 0,05, maka data berdistribusi normal.
  - b. Asymp. Sig < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.
- Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan aplikasi SPSS 21, dapat dihasilkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,578 dengan nilai probabilitas signifikan (Asym. Sig) sebesar 0,892 . Dikarenakan nilai p atau Asym. Sig > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal, dengan kata lain model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan hubungan antar variabel sebagai berikut:

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig.
Insentif	0,148	3,100	0,003
Kepemimpinan	0,592	7,873	0,000
Kinerja	-3,161	-2,454	0,018
F/Sig.	127,731		0,000 <sup>b</sup>
R <sup>2</sup>	83,9		
Ajusted R <sup>2</sup>	83,2		

Sumber : data primer, 2016.

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta dalam persamaan regresi tersebut adalah -3.161 (bernilai negatif), yang artinya apabila Insentif (X1) dan Kepemimpinan (X2) dipersepsi sangat rendah oleh responden, maka Kinerja (Y) karyawan secara keseluruhan akan sangat rendah.
2. Nilai koefisien regresi variabel Insentif (X1) sebesar 0,148 (bernilai positif) yang artinya apabila Insentif dipersepsi positif oleh responden, maka Kinerja (Y) karyawan secara keseluruhan akan meningkat.
3. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X2) sebesar 0,592 (bernilai positif), yang berarti apabila Kepemimpinan dipersepsi positif oleh responden , maka Kinerja (Y) karyawan secara keseluruhan akan akan meningkat.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian yang ada dalam model regresi. Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dari masing-masing variabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 6 berikut :

**Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Nilai Tolerance	VIP	Keterangan
Insentif (X1)	425	2.352	Non-Multikolinieritas
Kepemimpinan (X2)	0.425	2.352	Non-Multikolinieritas

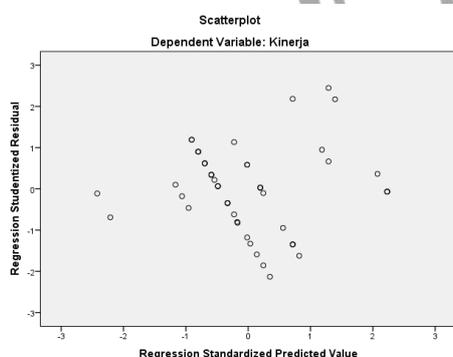
Sumber : data primer, 2016

Pada Tabel 6 menunjukkan bahwa dari kedua variabel independen dengan nilai VIP tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Analisis uji heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SPRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y=Y prediksi -Y riil).

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut :



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : data primer, 2016.

Hasil analisis dari grafik *scatterplots* pada Gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Hiptesis**

**Uji t**

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Pengaruh variabel insentif terhadap kinerja menunjukkan

nilai signifikansi 0,003 dengan nilai t hitung sebesar 3,100. Dimana nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel (3,100 > 1,67655) maka  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN XII Kaliselogiri.

b. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dengan nilai t hitung sebesar 7,873. Dimana nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel (7,873 > 1,67655) maka  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN XII Kaliselogiri.

**Uji F**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan aplikasi SPSS 21, dapat dihasilkan nilai F hitung sebesar 127,731 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000, yang berarti nilai probabilitas signifikansi < 0,05, sedangkan hasil yang diperoleh dari f tabel dengan  $df_1 = 2$   $df_2 = 49$  pada  $\alpha = 0,05$  adalah sebesar 3,19 yang berarti F hitung > F tabel ( 127,731 > 3,19) maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif dan kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai determinasi ditentukan dengan nilai *R Square*.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan aplikasi SPSS 21, dapat dihasilkan nilai nilai R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,839 atau 83,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu insentif dan kepemimpinan sebesar 83,9%, sedangkan sisanya (100%-83,9% = 16,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Pemberian insentif dalam sebuah perusahaan diberikan kepada karyawan atas dasar kerjanya. Pemberian insentif ini di maksudkan agar karyawan mau bekerja dengan baik dan dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja karyawan agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan. Pemberian insentif yang meliputi adanya pemberian bonus, fasilitas, jaminan kesehatan, jaminan sosial dan juga promosi jabatan yang ternyata berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan merupakan perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang akan dicapai bersama. Kepemimpinan dalam hal ini meliputi kemampuan manajer dalam peran pengambilan keputusan, peran informasional dan peran interpersonal. Dengan adanya pemberian insentif dan kepemimpinan yang tepat oleh perusahaan maka karyawan akan memberikan kerjanya

semaksimal mungkin pada perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dengan adanya karyawan dapat bekerja dengan lebih rapi dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa mengabaikan volume pekerjaan yang harus diselesaikan. Karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh perusahaan, bahkan karyawan akan mau bekerjasama dengan rekan kerjanya sehingga pekerjaan akan terselesaikan dengan lebih maksimal dalam perusahaan.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan perolehan nilai F hitung sebesar 127,731 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000, yang berarti nilai probabilitas signifikansi < 0,05, sedangkan hasil yang diperoleh dari f tabel dengan  $df_1 = 2$   $df_2 = 49$  pada  $\alpha = 0,05$  adalah sebesar 3,19 yang berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $127,731 > 3,19$ ) maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif dan kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Insentif merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas dasar kerjanya, yang dimaksudkan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar ia memberikan kinerjanya semaksimal mungkin pada perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa hasil perolehan t hitung sebesar 3,100 dengan menunjukkan nilai signifikansi 0,003. Dimana nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel ( $3,100 > 2,679$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel insentif berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada PTPN XII Kaliselogiri.

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi karyawannya (bawahan) untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa hasil perolehan  $t_{hitung}$  sebesar 7,873 dengan menunjukkan nilai signifikansi 0,000, dimana nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel ( $7,973 > 2,679$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada PTPN XII Kaliselogiri.

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil artikel, dapat diajukan kesimpulan yaitu Insentif yang diberikan PTPN XII Kaliselogiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian nilai t hitung > t tabel sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya secara parsial insentif (X1) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang diberikan Manajer pada PTPN XII Kaliselogiri berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian nilai t hitung > t tabel sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya secara parsial kepemimpinan (X2) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan. Insentif dan kepemimpinan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian nilai F hitung > F tabel sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel insentif dan kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan hasil artikel, dapat diajukan saran yaitu diharapkan pemberian insentif yang diberikan oleh PTPN XII Kaliselogiri sudah baik, tetapi sebaiknya untuk indikator fasilitas terutama fasilitas listrik perlu disempurnakan demi terwujudnya tujuan perusahaan dan juga karyawan. Kepemimpinan yang dilakukan oleh Manajer PTPN XII Kaliselogiri sudah baik, tetapi sebaiknya untuk indikator peran informasional yaitu peran manajer sebagai pengawas perlu disempurnakan demi terwujudnya tujuan perusahaan dan juga karyawan. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali variabel-variabel lain sehingga dapat diketahui variabel-variabel apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fauziah, H. 2012. Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional wilayah I Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, (2/1): 54-66.
- Jessica M. K., 2012. *Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sido Muncul Semarang)*. Semarang: Universitas Semarang.
- Muizu, W. 2014. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Pekbis Jurnal* (2/1): 1-13.
- Mazura, Mujiono, dan Rosmida. 2012. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis). *Ilmiah Mahasiswa*, 1(1): 19-27.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl, G. 2001. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi V. Jakarta: PT. Indeks.