

# PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV KARYA ABADI KOTA MOJOKERTO

**Dea Syavianty**

Fakultas Ekonomi, Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto  
*e-mail:* [dsyavianty@gmail.com](mailto:dsyavianty@gmail.com)

**Harjo Lukito**

Fakultas Ekonomi, Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto  
*e-mail:* [harjo.lukito88@gmail.com](mailto:harjo.lukito88@gmail.com)

**Ahfi Nova Ashriana**

Fakultas Ekonomi, Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto  
*e-mail:* [ahfinova15@gmail.com](mailto:ahfinova15@gmail.com)

## ABSTRACT

*CV Karya Abadi is a company engaged in the industrial sector. Companies engaged in the service sector must of course pay attention to the performance of their human resources to provide good quality. The dominant and influential factors on employee performance must always be the focus and attention. This study aims to find out and analyze how the influence of leadership variables, motivation, and incentives on employee performance in CV Karya. by using quantitative research methods. The population of this study is all employees of CV Karya Abadi Mojokerto City which is 150 people. In this study, using Sample Random Sampling is part of probability sampling. The determination of the number of samples used the Slovin formula so that a minimum sample that could be used was obtained from as many as 109 people. The results of the t-test and F-test showed that leadership, motivation, and incentives were partially and simultaneously influential shows that leadership, motivation, and incentives have a partial and simultaneous effect on performance*

**Keywords:** *Leadership, Motivation, Incentives*

## ABSTRAK

CV Karya Abadi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri. Perusahaan yang bergerak di bidang jasa tentu saja harus memperhatikan kinerja dari sumber daya manusianya supaya dapat memberikan kualitas yang baik. Faktor-faktor yang dominan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan harus selalu menjadi fokus dan perhatian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan insentif terhadap kinerja karyawan di CV Karya Abadi, dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Karya Abadi Kota Mojokerto yang sejumlah 150 orang. Dalam penelitian ini menggunakan *Sample Random Sampling* merupakan bagian dari *probability sampling*. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin sehingga didapatkan sampel minimal yang dapat di gunakan sebanyak 109 orang. Hasil uji-t dan uji-F menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan insentif berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja

**Kata kunci:** *Kepemimpinan, Motivasi, Insentif*

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Hal ini sserupa dengan yang dikatakan Prasadja Ricardianto (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal

Suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dalam suatu bidang. Sumber daya manusia sebagai pelaksana visi dan misi organisasi yang diseleksi dengan baik. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia menjadi hal penting dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi

Sumber daya manusia merupakan sebuah organisasi yang memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input sehingga dapat diubah menjadi output berupa barang maupun jasa. Diantara berbagai macam sumber daya yang ada dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, sumber daya manusia merupakan sebuah elemen yang penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Setiap aktivitas manajemen sumber daya manusia membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dengan baik dan apa yang tidak baik. Dalam suatu lingkungan dimana tantangan para pekerja terus menerus berubah, maka manajemen sumber daya manusia harus terus menerus berubah dan berkembang. Menurut Marwansyah (2019), mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, serta pemberian kompensasi untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi yang ada untuk analisi penilaian kinerja yang obyektif. Sedangkan Menurut Ajabar (2020) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya.

Guna mencapai tujuan organisasi diperlukan seorang pemimpin yang bisa membimbing, mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, dan memberikan contoh teladan perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Setiap pemimpin akan memperlihatkan contoh yang baik agar sikap dan tindakannya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan karyawan. Gaya kepemimpinannya diperlihatkan lewat perkataan, sikap serta tingkah lakunya yang dirasa dirinya sendiri maupun orang lain.

Pada umumnya, seseorang mau berkerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar motivasi kerja seorang pegawai. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat.

Pemimpin organisasi senantiasa berusaha agar bawahan mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan - tujuan organisasi, diantaranya dengan pemberian insentif atas pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Insentif dapat diberikan kepada bawahan yang bekerja dengan baik dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Insentif juga mempunyai peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tujuan untuk membangun, memelihara, dan memperkuat harapan-harapan karyawan bahwa dengan melakukan sesuatu mereka mendapatkan imbalan berupa tambahan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan. Gaji pokok saja kurang memotivasi setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja pada oraganisasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya menurut Marsam (2020),. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya

Definisi dari gaya kepemimpinan telah mengalami perubahan karena terus menerus mengalami perkembangan dan pergeseran. Pada era lama, gaya kepemimpinan diartikan sebagai gaya kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dengan memotivasi, menggerakkan mengarahkan, mengajak, menuntun dan jika perlu memaksa mereka untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Pada era baru, gaya kepemimpinan diartikan secara lebih luas, bukan sekedar kemampuan mempengaruhi, namun yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi, dan tujuan perusahaan. Menurut Marsam (2020), gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya.

## **Motivasi**

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka. Menurut Hasibuan (2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

## **Insentif**

Berdasarkan beberapa pendapat, insentif merupakan imbalan diluar gaji yang diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi atau bekerja diatas standar yang telah ditentukan oleh organisasi sebagai balas jasa atau dengan kata lain insentif dibayarkan kepada setiap pegawai harus sesuai dengan prestasi kerja yang berdasarkan kepada prinsip adil dan layak serta memenuhi kebutuhannya, sehingga pegawai merasa puas atas balas jasa yang diberikan organisasi. Menurut Mangkunegara dalam Ruslan et al (2020) menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuantujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Sedangkan menurut Rahman (2020) mendefinisikan insentif adalah pemberian upah atau gaji yang berbeda bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja.

## **Kinerja**

Kinerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan tidak hanya mengacu kepada hal seperti kondisi kerja dan upah saja, tetapi sejauh mana karyawan dapat menggunakan kemampuannya menggeluti pekerjaan yang diminatinya dan memperoleh pengembangan kemampuan, keterampilan dan wawasan serta pola pikir. Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Emron et.al (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur 20 selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Perusahaan berkewajiban meningkatkan kinerja dan kualitas kehidupan kerja karyawannya.

## **METODE PENELITIAN**

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, sedangkan populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Karya Abadi Kota Mojokerto yang sejumlah 150 orang. Dalam penelitian ini menggunakan Sample Random Sampling merupakan bagian dari *probability sampling*. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Karya Abadi Kota Mojokerto yang sejumlah 150 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin sehingga didapatkan sampel minimal sebanyak 109 orang karyawan CV Karya Abadi Kota Mojokerto. Alat analisis menggunakan Uji statistik dan data diolah dengan SPSS.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji-t dan uji-F**

Uji parsial dan simultan dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan  $\alpha$  5%. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1  
Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	21.173	3.210		6.595	.000
	X1	.575	.160	.340	3.586	.001
	X2	.505	.129	.394	3.907	.000
	X3	-.459	.142	-.337	-3.247	.002

Sumber: output SPSS, 2023

Berdasarkan uji parsial menggunakan uji-t dapat terlihat bahwa kepemimpinan (X1) mempunyai nilai signifikan 0,001, dengan nilai signifikan dibawah 5%, maka variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Motivasi (X2) mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000, dengan nilai signifikan dibawah 5%, maka variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja. Variabel insentif (X3) mempunyai nilai signifikan sebesar 0,002, dengan nilai signifikan dibawah 5% maka variabel insentif mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja.

Tabel 2  
Hasil Uji-F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.867	3	86.956	11.422	.000 <sup>b</sup>
	Residual	799.371	105	7.613		
	Total	1060.239	108			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : output SPSS, 2023

Dari uji-F diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000, sehingga kepemimpinan, motivasi dan intensif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Sehingga cocok memakai hasil regresi untuk menunjukkan kinerja.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Karya Abadi Kota Mojokerto, artinya bahwa kepemimpinan yang diterapkan pada CV Karya Abadi Kota Mojokerto cenderung berjalan baik dalam rangka memberikan kontribusi positif pada karyawan untuk tercapainya kinerja karyawan yang lebih baik. Hal ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugeng Widakdo. Dkk (2022). Keberhasilan manajer dalam mempengaruhi para anggotanya terlihat dari kepatuhan dan ketaatan para pengikutnya atas rasa tanggung jawab pekerjaannya. Manajer yang berhasil melaksanakan tugas kepemimpinannya dapat menumbuhkan rasa semangat kerja para bawahan yang berakibat pada meningkatnya kinerja.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV Karya Abadi Kota Mojokerto, artinya bahwa semakin tinggi motivasi pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Joannov. dkk (2022) Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan

kepuasan dirinya. Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik, dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal.

### **Pengaruh Intensif Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian diketahui variabel Intensif (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y), hal ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugeng Widakdo Dkk (2022) yang menunjukkan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada CV Karya Abadi Kota Mojokerto.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada CV Karya Abadi Kota Mojokerto.
3. Intensif berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada CV Karya Abadi Kota Mojokerto.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adawiyah, S., & Sari, P. (2020). Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Area Tegal. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 20(1), 53-63.
- Adiwinata, F. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Efektif Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 70(1), 22-29.
- Adiwinata, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Tjap Toendjoengan). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 18(1), 22-30.
- Ahya Wiratama. (2019). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(2), 113-124.
- Ajabar (2020 : 6-7), There are two functions of HRM: managerial and operational functions. The managerial function consists of planning, organizing, actuating, and controlling, while the operational function consists of procurement, development, compensation, and integration of employees.
- Ajabar, A. (2020). Analisis Peran Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 79(1), 1-8.
- Andika. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Kreatif Media Karya). *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1-15.
- Edision, Z., Yusof, N. A., Johari, J., & Aziz, N. A. (2019). Determining factors affecting employee motivation in workplace. *Journal of Talent Development and Excellence*, 11(2s), 296-305.
- Febrianti, N. R. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. X). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2019). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Ni'mah, Z., & Wajdi, M. F. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kyriad Grand Master Hotel Purwodadi (*Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Prasadjia Ricardianto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Riinawati. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan motivasi karyawan pada PT. X. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 155-167.

- Ruslan, U., Mustika, I.W., & Kumbara, A. (2020). Pengaruh Insentif Finansial dan Nonfinansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 141-149.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Halaman 126.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Veitzhal Rivai (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Marsam. (2020). Analisis gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1), 9-20.
- Marsam. (2020). Analisis Kepemimpinan Berbasis Humanistik Dalam Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 5(2), 1-14.
- Widakdo, S., Ramli, A. T. and 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), pp. 544-552. doi: 10.37481/sjr.v5i3.507.
- Joannov, J., & Ernanda, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 3(2), 1-10.
- Komariah, N., Siregar, R., & Agustin, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di SMK PKP 1 DKI Jakarta. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 89-99.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.