

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. MATAHARI JAYATAMA TEKNIKAL

Abdullah Sani<sup>\*1</sup>, Margie Subahagia Ningsih<sup>2</sup>, Nabila Yudisha<sup>3</sup>, Refiza<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Al-Azhar, Jl. Pintu Air IV No.214 Kwala Bekala-Padang Bulan Medan, Kota Medan 20142

Email : <sup>\*1</sup>abdullahsani549@gmail.com

---

### Artikel info

#### Artikel Historis :

Terima 25 Maret 2022

Terima dan revisi 27 April 2022

Disetujui 28 April 2022

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Insentif, Motivasi Kerja



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International licens

### Abstrak

Kepemimpinan sangat berperan penting untuk mencapainya target titik tujuan dari perusahaan. Pemimpin yang dikategorikan baik dapat memberikan nilai positif, dorongan motivasi kepada karyawan agar terciptanya antusias semangat kerja hingga meningkatkan produktivitas. PT. Matahari Jayatama Teknikal adalah perusahaan yang bergerak di bidang distributor penyuplai produk *Generating Set* yang berlokasi di Jalan Jemadi No. 148 Kelurahan Pulo Brayon Darat II Kec. Medan Timur Kota Medan. Berdasarkan survei pendahuluan terdapat ketidak efektifan kepemimpinan dengan pemberian insentif yang belum merata pemimpin sering mengubah keputusan dari yang telah disepakati. sehingga tingkat disiplin karyawan rendah seperti kemangkiran tugas, terlambat datang istirahat tidak sesuai waktu di tentukan. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh kepemimpinan, insentif motivasi kerja kepada karyawan di PT. Matahari Jayatama Teknikal. Hasil penelitian ini menunjukkan jika bahwa variabel kepemimpinan, insentif di PT. Matahari Jayatama Teknikal tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, ini ditunjukkan dari hasil Uji T Parsial (Uji T) Uji Anova (Uji F) yang menyatakan H<sub>1</sub> di terima. Usulan perbaikan untuk meningkatkan motivasi karyawan ialah dapat diberikan penghargaan hasil kinerja karyawan berprestasi, perlu ada kesetaraan insentif pemimpin dapat mendelegasikan wewenang dengan baik.

---

### Keywords:

*Leadership, Incentives, Work Motivation*

---

### Abstract

*The initiative assumes a significant part in accomplishing the objectives of the organization. A decent pioneer can give positive qualities and persuasive consolation to representatives to make excited work energy increment efficiency. PT. Matahari Jayatama Technical is an organization occupied with the wholesaler and provider of Generating Set items situated at Jalan Jemadi No. 148 Pulo Brayon Darat II Village, Kec. East Medan City of Medan. Given the fundamental overview, there is authority incapability with the arrangement of motivations that are not uniformly appropriated, and pioneers frequently change choices from what has been settled upon. With the goal that the degree of representative discipline is low like truancy, showing up later than expected and enjoying reprieves not as indicated by the*

---

*predetermined time. This examination was led to see the impact of initiative, impetuses, and work inspiration on representatives at PT. Matahari Jayatama Technical. The consequences of this study show the factors of initiative and motivators at PT. Matahari Jayatama Technical does not altogether affect work inspiration; this is displayed from the aftereffects of the Partial T-Test (T-Test) and Anova Test (F Test), which states H1 is acknowledged. The idea for development to increment worker inspiration is that it tends to be compensated for the aftereffects of remarkable representative execution. There should be equivalent motivating forces, and pioneers can appoint authority appropriately.*

---

## PENDAHULUAN

Pemimpin dan pekerja dalam suatu perusahaan berperan aktif untuk mencapainya tujuan titik perusahaan. Kepemimpinan yang lebih baik dalam mengembangkan sebuah organisasi yang dapat membuat keputusan, perencanaan dan pengawasan yang lebih efektif. Tujuan dari semua itu untuk memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain dan mempunyai maksud mencapai tujuan yang di tetapkan. Pada mencapai tingkat kinerja yang memiliki kualitas serta kuatitas yang baik apabila SDM yang bisa memberikan dampak hasil kerja yang sangat memuaskan [1], maka manusia sangat membutuhkan motivasi kerja buat meningkatkan hasil kinerja. Motivasi adalah nilai yang bisa mempengaruhi individu dalam mencapai titik yang sesuai dengan target individu seorang [2], mengutip dari jurnal [3] [4], bahwa upaya dalam meningkat motivasi kerja karyawan dibutuhkan analisis Aspek-aspek yang dapat mempengaruhi dengan melihat faktor kebutuhan para perkerja antara lain adalah lingkungan kerja yang nyaman, kondusif serta terintergasi dengan yang baik. Dalam motivasi kerja karyawan perlu juga peran kepemimpinan perusahaan yang memiliki target atau tujuan yang dapat diraih oleh perusahaan atau mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan [5], Kepemimpin adalah dapat memberikan dorongan atau motivasi para perkerja dapat memberikan kerja yang lebih mendukung dan lebih produktif untuk mencapai tujuan perusahaan [6]. Menurut [7] ada tiga peran kepemimpinan yang dasar yang memiliki dampak yang baik yaitu panduan, pelurusan dan pemberian kewenangan. Setiap Motivasi kerja

yang diberikan oleh kepemimpinan perusahaan pasti memiliki target yang bisa mengembangkan perusahaan ke arah visi misi perusahaan dan perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik seperti insentif bagi karyawan yang memiliki prestasi yang baik, arti insentif adalah sebuah bentuk apresiasi dalam berkerja yang dilakukan buat mencapai titik tujuan perusahaan [8]. PT. Matahari Jayatama Teknikal merupakan industri yang bergerak di bidang distributor serta penyuplai produk *Generating Set* yang berlokasi di Jalan Jemadi Nomor. 148 kel. Pulo Brayan Darat II kec. Medan Timur Kota Medan. Bersumber pada survei pendahuluan karyawan berkomentar kalau kepemimpinan pada industri masih belum efisien. Ketidakefektifan dapat bisa dilihat asal peran seseorang pemimpin yang kurang tegas dalam menyampaikan panduan dan Insentif para perkerja. perkerja beropini bahwa kurang tegas yang dimaksud adalah sering mengubah keputusan dari keputusan yang telah pada sebelumnya tanpa dasar yang jelas, selain itu bonus yang diberikan oleh perusahaan untuk perkerja tidak sama rata atau tidak semua perkerja yang diberikan prestasi diberi motivasi. Sehingga tingkat kedisiplinan masih rendah, terutama beberapa perwakilan yang diyakini sering terlambat masuk kerja dan melakukan pelanggaran, misalnya melalaikan kewajiban, atau menyelesaikan istirahat tidak sesuai waktu yang telah ditentukan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Matahari Jayatama Teknikal, berlokasi di Jalan. Jemadi No.148 kel. Pulo Brayan Darat II kec. Medan Timur, Kota

Hal 217

Medan. Populasi sampel ialah seluruh pekerja di perusahaan sebanyak 25 orang responden. Jenis penelitian deskriptif yang merupakan penelitian buat indentifikasi memberi evaluasi dampak kepemimpinan insentif terhadap motivasi kerja pada PT.matahariJayatama Teknikal. Instrumenyang digunakan merupakan kuesioner dibagi untuk 25 responden [9], dengan menggunakan metode skala likert untuk mengetahui pernyataan sebagai berikut:

**Tabel 1** Skala likert

Pernyataan Positif	
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Pengolahan data dilakukan dapat menggunakan *Software SPSS* adalah alat yang dapat memberikan kemudahan dalam memproses analisis data penelitian dan analisis dilakukan menggunakan *regresi linear* [10], jadi bisa diketahui dampak kepemimpinan insentif terhadap motivasi kerja.

## HASIL PENELITIAN

Distribusi responden menurut jenis kelamin ialah 18 laki-laki dan 7 perempuan. Dengan usia 21-30 tahun ke atas 10 individu, 31-40 tahun ke atas 10 individu dan 41-45 tahun ke atas 5 orang. Tingkat Pendidikan yang dimiliki reponden SMP 6 orang, SMA 17 orang, dan Perguruan Tinggi 2 orang. Jumlah nilai rata-rata pengaruh variable kepemimpinan sebesar (3,86), insentif sebesar (3,79) dan motifasi kerja (3,93) terhadap 25 responden. Pada seluruh atribut peneliti mengambil 5 nilai atribut prioritas yang mempengaruhi penurunan motivasi kerja dan perlu di perbaiki atau memerlukan tindak lanjut, yaitu:

1. Atribut “Pimpinan memberikan *reward* bagi perkerja yang memiliki kinerja yang memuaskan”, dalam variabel kepemimpinan.

2. Atribut “Insentif yang saya terima selalu mengalami peningkatan”, dalam variebel insentif.
3. Atribut “Hasil kerja yang baik dan layak mendapatkan penghargaan”, dalam variabel motivasi kerja.
4. Atribut “Pimpinan dapat memberikan kewenangan dengan yang baik” dan “Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif”, dalam variabel kepemimpinan.
5. Atribut “Insentif yang saya terima memuaskan” dan “Insentif yang saya terima memenuhi kebutuhan hidup”, dalam atribut insentif.

## Analisa Regresi Linear Berganda

Regresi linear adalah metode menganalisis pengolahan data statistik yang dapat digunakan buat menganalisis korelasi antara variabel independent dan variabel dependen [11] [12].

**Tabel 2.** Hasil Pengolahan Regresi Linier

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	26,897	6,701		4,014
	Total_X1	,019	,212	,020	,088
	Total_X2	-,197	,366	-,125	-,538

a. Dependent Variable: Total\_Y

Berdasarkan hasil tabel di atas diuraian atas jika persamaan *regresi linier* berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + X1 + X2$$

$$Y = ((26,897 + (0,020) + (-0,125))$$

Keterangan:

$$Y = \text{Motivasi Kerja}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$X1 = \text{Variabel Kepemimpinan}$$

$$X2 = \text{Variabel Insentif}$$

Dari hasil pengolahan data regresi linier berganda dengan menggunakan metode

*Software SPSS* maka dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan dan insentif memiliki hubungan positif dan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Matahari Jayatama Teknikal. Jika PT. Matahari Jayatama Teknikal memberikan atau menjadikan penelitian sebagai acuan untuk meningkatkan motivasi kerja untuk karyawan.

### Analisa Uji Parsial

Uji parsial juga disebutkan sebagai uji T yaitu mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen yang terdiri yaitu variabel Kepemimpinan dan Insentif terhadap Motivasi Kerja. Berdasarkan kategori terima atau tolak hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Nilai untuk variabel kepemimpinan  $t_{hitung} = 0,088 < t_{tabel} (n- k-1=25-3=22) 2,074$ . Mengingat hasil yang diperoleh, H1 diakui untuk variabel Kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial variabel Kepemimpinan mempengaruhi motivasi pekerja di PT. Matahari Jayatama Teknikal.
2. Nilai variabel insentif  $t_{hitung} = -0,538 < t_{tabel} (n- k-1=25-3=22) 2,074$ . Mengingat hasil yang diperoleh maka H1 diakui untuk variabel insentif. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Matahari Jayatama Teknikal.

### Analisa Uji F

Uji F merupakan untuk melihat pengaruh setiap variabel terhadap variabel motivasi kerja. Hasil uji F bisa dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.** Hasil Pengolahan Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Squar e	F	Si g.
1	Regre ssion	2.525	2	1.262	.1 55	.8 58 b
	Resid ual	179.475	22	8.158		
	Total	182.000	24			

a. Dependent Variable: Motivasi(Y)  
b. Predictors: (Constant), Insentif(X2),  
Kepemimpinan(X1)

Dari hasil uji F dapat diketahui jika nilai  $F_{hitung} 0,155 < F_{tabel} 3,42$ , maka dapat disimpulkan jika variabel kepemimpinan dan insentif kurang mempengaruhi terhadap motivasi kerja pada Karyawan PT. Matahari Jayatama Teknikal.

### Usulan Perbaikan

1. Karyawan dapat di berikan penghargaan saat hasil kerja yang diberikan baik.
2. Perlu adanya peningkatan/kesetaraan insentif yang di berikan kepada karyawan dengan mengacu pada kewajiban perusahaan yang memberikan jaminan terhadap pekerja yaitu berupa jaminan kesehatan dan upah minimum yang diberikan.
3. Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik agar pekerja dan management dapat berjalan kondusif.
4. Memperbaiki tingkat produktivitas perusahaan dapat memberikan dampak mempengaruhi kinerja para perkerja [13]

### KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan insentif di PT. Matahari Jayatama Teknikal tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, ini ditunjukkan dari hasil Uji T Parsial (Uji T) dan Uji Anova (Uji F) yang menyatakan H1 di terima.
2. Terdapat 5 atribut yang menyebabkan penurunan motivasi kerja yaitu :
  - a. Pimpinan belum memberikan *reward* bagi perkerja yang memiliki kinerja memuaskan.
  - b. Insentif di perusahaan yang tidak selalu mengalami peningkatan.
  - c. Hasil kerja yang baik belum mendapat penghargaan.
  - d. Pimpinan belum dapat mendelegasikan wewenang dengan baik dan pimpinan belum dapat menciptakan suasana kerja kondusif.
  - e. Insentif yang di terima belum memuaskan dan insentif belum memenuhi kebutuhan hidup.
3. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Matahari Jayatama Teknikal,

maka perlu dipertimbangkan usulan berupa karyawan dapat diberikan penghargaan saat hasil kerja yang baik, perlu adanya peningkatan/ kesetaraan insentif, dan pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Reza, Mei Setiawan, Rushanti, Silvi widodo, and Afiff, Yudha Tripariyanto, "Pengaruh Insentif, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Barelo Cafe & Resto)," *Jurnal Ilmiah Teknik dan Manajemen Industri Universitas Kediri*, vol. 4, no. 2, pp. 132-140, April 2021 Doi : 10.30737/jatiunik.v4i2.1617.g1453.
- [2] Ayu Nisa, M, Kumroni Makmuri, and Hasmawaty AR, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada PT Pertamina Marketing Operation Region II Palembang)," *Jurnal Ilmiah Tekno* , vol. 14, no. 1, pp. 11-25, April 2017.
- [3] Nurul, Ana Ardiyani and Rini Nugrahaeni, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada PT.PLN ( Persero) Kantor Distribusi Jateng dan D.I.Yogyakarta)," *Journal Of Management*, vol. 6, no. 4, pp. 1-10, 2017.
- [4] Bintang Lazuardi, Julianus Hutabarat, and Thomas Prlyasmanu, "Analisis Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Jaya Perkasa Teknik," *Jurnal Valtech* , vol. 4, no. 1, pp. 36-41, 2021.
- [5] Sonya, Novianti Yulindar and Triyonowati, "Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada PT.SEMEN INDONESIA Tbk.," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, vol. 6, no. 9, pp. 1-18, September 2017.
- [6] Rizki Wahyuniardi and Hepyitisa, Renaldo Nababan, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan," *Jurnal Teknik Industri* , vol. 19, no. 2, pp. 118-126, Agustus 2018 doi : 10.22219/JTIUMM.vol19.no.2.118-126.
- [7] Bambang Wahyudi, "Kepemimpinan Nasional Dalam Perkembangan Lingkungan Strategis," *Jurnal Pakuan Law*, vol. 4, no. 2, pp. 312-331, 2018.
- [8] Venny, Ferari Veronica, Bambang Swasto, and Mochammad Djudi Mukzam, "Pengaruh Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja ( Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 55, no. 2, pp. 139-145, 2018.
- [9] Zefriyenni, Emil Salim, and Sinta Wahana, "Pengaruh Promosi, Komunikasi Dan Kepercayaan Terhadap Pengambilan Keputusan Dalam Menjalankan E-Commerce Networking Bussiness Di Kota Padang ( Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia YPTK Padang)," *Jurnal EKOBISTEK*, vol. 9, no. 1, pp. 63-71, April 2020 doi:10.35134/ekobistek.v9i1.69.
- [10] Jono Irawan, A, Ayu, Trisna Handayani A, and Lalu, Hasan, Nasirudin Zohri, "Operasional IBM SPSS 21 untuk Meningkatkan Kemampuan dan Keterampilan Olah Data Penelitian Mahasiswa," *Jurnal Pengabdian Magister Pendidikan IPA*, vol. 4, no. 2, pp. 68-74, 2021 doi: 10.29303/jpmpi.v4i2.660.
- [11] Endang Setyowati and Mashuri, "Analisis Pengaruh Luas Penggunaan Lahan Dan Tinggi Tempat Terhadap Produksi Pada Di Kabupaten Semarang Tahun 2018," *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, vol. 3, pp. 199-210, 2020.

- [12] Billy Nugraha, Wahyudin, and Fahriza, Nurul Azizah, "Analisis Peluang Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai di PT. XYZ Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda Dengan SPSS," *Performa Media Ilmiah Teknik Industri*, vol. 20, no. 2, pp. 69-76, 2021 doi: 10.2096/performa.20.2.47950.
- [13] Nabila Yudisha, "Perhitungan Waktu Baku Menggunakan Metode Jam Henti Pada Proses Bottling," *Jurnal Vorteks*, vol. 02, no. 02, pp. 85-90, oktober 2021 Doi: 10.54123/vorteks.v2i2.73.



**JURNAL ILMIAH TEKNIK MESIN, INDUSTRI,  
ELEKTRO DAN SIPIL**

