

**ANALYSIS OF LEADERSHIP AND INCENTIVES ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT BANK RAKYAT INDONESIA STABAT BRANCH**

**ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA CABANG STABAT**

Adelina Batsyeba BR Pinem¹, Muhammad Yalzamul Insan²

Universitas Pembangunan Panca Budi^{1,2}

adelinabatsyeba0707@gmail.com, myalza@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of leadership and incentives on employee performance at PT Bank Rakyat Indonesia Stabat Branch. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The research method used is associative with the help of the SPSS version 19 program. This research uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 45 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that the t value of $5.911 > t$ table of 2.01 with a significant value of $0.000 < 0.05$, so the hypothesis H_1 is accepted and H_0 is rejected, meaning that leadership has a positive and significant effect partially on employee performance at PT Bank Rakyat Indonesia Stabat Branch. The calculated t value of $2.635 > t$ table of 2.01 with a significant value of $0.012 < 0.05$, the H_2 hypothesis is accepted and H_0 is rejected, meaning that incentives have a positive and significant effect partially on employee performance at PT Bank Rakyat Indonesia Stabat Branch. The calculated F value of 45.461 is greater than 3.23 and the significance value of 0.000 is smaller than 0.05 so it can be concluded that hypothesis 3 is accepted and hypothesis 0 is rejected so it can be concluded that leadership and incentives simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Bank Rakyat Indonesia Stabat Branch.

Keywords: Leadership, Incentives, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 19. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Pengumpulan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5,911 > t tabel sebesar 2,01 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat. Nilai t hitung sebesar 2,635 > t tabel sebesar 2,01 dengan nilai signifikan sebesar $0,012 < 0,05$ maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat. Nilai F hitung sebesar 45,461 lebih besar dari 3,23 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Insentif, Kinerja

PENDAHULUAN

Perusahaan mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan yang sudah ditetapkan akan tercapai. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, maka diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dari suatu instansi. Instansi dan pegawai adalah dua pihak yang saling

membutuhkan, pegawai merupakan asset penting dari sebuah instansi, karena sumber daya manusia sebagai alat penggerak instansi untuk dapat terus menjalankan aktivitas pekerjaannya. Salah satu indikator sumber daya manusia yang unggul dapat dilihat dari kinerja pegawai tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam

menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2019).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan (Kasmir, 2019b). Menurut (Siagian, 2018) kepemimpinan merupakan perilaku yang dipakai oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku/sifat orang lain seperti yang dilihat oleh pemimpin. Tercapainya visi dan misi dari suatu organisasi akan ditentukan oleh kepemimpinan seorang pemimpin didalam organisasi tersebut. Pemimpin sebagai lokomotif yang akan diikuti oleh para bawahannya.

Menurut (Handoko, 2018) insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Insentif pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di atas dan melebihi upah dan gaji dasar.

Menurut (Kurniatama dan Waryanto, 2022), (Suryani dan Kristiani, 2020) dan (Safitri, 2018) bahwasanya insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat hubungan positif dari insentif baik material maupun non material terhadap kinerja pegawai, dan disimpulkan bahwa semakin besarnya insentif yang diberikan kepada pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat pula.

Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan perbankan nasional yaitu Bank Mandiri. Bank merupakan salah satu lembaga keuangan yang memiliki peran yang sangat penting ataupun vital dalam perekonomian sebuah negara baik secara makro ataupun mikro (Brigham & Ehrhardt, 2017). Selain berperan sebagai tulang punggung perekonomian sebuah negara, perbankan juga berperan menghubungkan antara pemilik modal (*fund supplier*) dengan pengguna dana (*fund user*) dalam sebuah sistem perekonomian ataupun dalam lalu lintas transaksi pada sebuah negara. Pada industri jasa kinerja perusahaan tidak dapat dipisahkan dari kinerja pegawai secara individual ataupun kolektif.

Penilaian kinerja perusahaan Bank BRI dapat dilihat pada Summary Bisnis Mikro yang dapat dilihat pada beberapa indikator diantaranya yaitu indikator penilaian kinerja pinjaman, indikator penilaian kinerja simpanan mikro, kinerja tabungan dan kinerja NPL. Berikut data kinerja summary bisnis mikro BRI unit Stabat.

Tabel 1. Summary Bisnis Mikro BRI Unit Stabat (juta)

No							
1	Kinerja Pinjaman BRI Unit Unit Stabat						
	31/12/2023	30/06/2024	22/07/2024	23/07/2024	ΔSetahun	ΔSebulan	ΔSehari
	197.195	191.475	191.242	191.354	-5.841	-121	112
2	Kinerja Simpanan Mikro Unit Stabat						
	31/12/2023	30/06/2024	22/07/2024	23/07/2024	ΔSetahun	ΔSebulan	ΔSehari
	140.897	121.967	119.827	118.995	-21.901	-2.972	-832
3	Kinerja Tabungan BRI Unit Stabat						
	31/12/2023	30/06/2024	22/07/2024	23/07/2024	ΔSetahun	ΔSebulan	ΔSehari

	108.028	97.657	95.306	94.475	-13.553	-3.182	-832
4	Kinerja NPL BRI Unit Stabat						
	31/12/2023	30/06/2024	22/07/2024	23/07/2024	ΔSetahun	ΔSebulan	ΔSehari
	809	1474 (0.77%)	1.851 (0.97%)	2.194 (1.15%)	1385	720	343

Sumber : Summary Bisnis Mikro Unit Stabat

Berdasarkan pada Summary Bisnis Mikro BRI Unit Stabat dapat dilihat indikator penilaian kinerja selama kurun waktu 2023-2023 yang dilihat dari beberapa indikator yaitu indikator penilaian kinerja pinjaman, indikator penilaian kinerja simpanan mikro, kinerja tabungan dan kinerja NPL. Jumlah pinjaman BRI unit Stabat pada 30 Juni tahun 2023 sebesar Rp 191.195.000.000 menurun pada 30 Juni tahun 2024 menjadi sebesar Rp 191.475.000.000 artinya terjadi penurunan sebesar Rp 5.841.000.000 selama kurun waktu setahun. Jumlah simpanan mikro unit Stabat pada 30 Juni tahun 2023 sebesar Rp 140.897.000.000 menurun pada 30 Juni tahun 2024 menjadi sebesar Rp 121.967.000.000, artinya terjadi penurunan sebesar Rp 21.901.000.000 dalam kurun waktu setahun. Penurunan jumlah tabungan pada 30 Juni tahun 2023 sebesar Rp 108.028.000.000 menjadi sebesar Rp 95.306.000.000 pada 30 Juni 2023, artinya terjadi penurunan sebesar Rp 13.553.000 selama kurun waktu setahun. Dilihat dari kredit macet (NPL) terjadi peningkatan dalam setahun sebesar Rp 1.385.000.000.

Berdasarkan pada penjelasan kinerja bisnis pada BRI unit Stabat dapat disimpulkan terjadi penurunan kinerja bisnis pada tahun 2024 bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang lebih baik yaitu pada tahun 2023. Penurunan penilaian kinerja bisnis tersebut merupakan fenomena masalah terkait dengan menurunnya kinerja pegawai yang ada di kantor BRI unit Stabat.

Peneliti melakukan pra survey terhadap 30 orang pegawai terkait

dengan kinerja pegawai di perusahaan dimana beberapa pencapaian aktivitas pegawai dan pencapaian closing selama kurun waktu 1 bulan. Dalam satu bulan setiap pegawai ditargetin untuk mencapai aktivitas sebanyak 150 dan target closing sebanyak 20. Aktivitas dari customer service yaitu penawaran produk kepada setiap nasabah. Adapun closing yaitu penapaian customer service untuk menyetujui pembukaan produk perbankan. Jika dilihat dari pencalaian closing masing-masing pegawai disimpulkan bahwa beberapa pegawai mampu mencapai target yang cukup baik yaitu di atas 80% artinya pegawai akan tetapi pencapaian closing dari beberapa pegawai masih dilihat sangat rendah bahkan beberapa pegawai tidak mampu mencapai closing. Pencapaian closing yang rendah dari beberapa pegawai mengindikasikan bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja yang rendah.

Untuk melihat fenomena masalah terkait dengan kinerja pegawai maka peneliti melakukan pra survey untuk melihat lebih jauh permasalahan terkait dengan kinerja pegawai perusahaan. Berdasarkan pada hasil pra survey dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai belum dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Setiap aktivitas perusahaan dan pegawai adalah menjadi tanggung jawab dari seorang pemimpin, dimana pimpinan dari PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat sebagai Kepala Cabang atau Kacab. Dimana tugas utamanya adalah memastikan sistem pelayanan perbankan yang diberikan kepada nasabah dapat terjadi secara

lancar dan kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan. Adapun hasil prasurvei atas variabel kepemimpinan dari Kepala Cabang PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat adalah sebagian besar pegawai kurang puas atas kebijakan pimpinan yang kurang baik atas sikapnya yang berlebihan dengan memberikan tindakan tegas berupa pemberian Surat Peringatan secara langsung tanpa melihat permasalahan yang sebenarnya terjadi di lapangan. Hasil pra survey terkait dengan insentif menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kurang puas atas kebijakan pemberian insentif yang diberikan perusahaan terhadap pegawai.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019). Menurut (Mangkunegara, 2018) kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (kinerja kerja atau pencapaian seberapa besar yang dicapai oleh seseorang). Menurut (Simamora, 2019) mengemukakan bahwa kinerja pegawai (*employee performance*) adalah tingkat pada tahap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Setiap pekerja berharap dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menurut (Insan, et al 2023) Kinerja pegawai sangat mempengaruhi pencapaian perusahaan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor sehingga dengan mengetahui faktor tersebut perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut (Kasmir, 2019a) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, insentif, kepribadian, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi,

kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen, loyalitas

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku yang dipakai oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku/sifat orang lain seperti yang dilihat oleh pemimpin (Siagian, 2018). Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2018).

Indikator untuk mengukur kepemimpinan menurut (Mangkunegara, 2018) yaitu sebagai berikut :

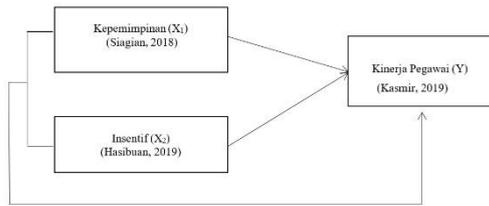
1. Iklim Saling Mempercayai
2. Penghargaan Terhadap Ide Bawahan
3. Memperhitungkan perasaan bawahan
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
5. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. (Hasibuan, 2019). Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja pegawai dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan) (Mangkunegara, 2018).

Indikator insentif menurut (Hasibuan, 2019) yaitu :

1. Kesesuaian kinerja
2. Jumlah waktu kerja
3. Senioritas
4. Keadilan



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif secara kausal. Menurut (Pakpahan & Manullang, 2018) penelitian kausal (hubungan sebab-akibat) adalah “penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat.

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat

yang beralamat di Jl. KH. Zainul Arifin No.32

Pada penelitian ini ditetapkan populasi sebagai objek penelitian yang ditetapkan yaitu adalah pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat yang berjumlah 45 orang. Menurut Sugiyono (2018) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka sampel yang digunakan sampel jenuh dengan menarik semua populasi menjadi sampel sehingga jumlah sampel menjadi 45 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) maka perludilakukan uji validitas.

Tabel 3. Uji Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r- mean	Hasil
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.642	0,3	Valid
	X1.2	0.483		Valid
	X1.3	0.621		Valid
	X1.4	0.625		Valid
	X1.5	0.588		Valid
	X1.6	0.775		Valid
	X1.7	0.622		Valid
	X1.8	0.570		Valid
	X1.9	0.538		Valid
	X1.10	0.642		Valid
Isentif (X2)	X2.1	0.371	0,3	Valid
	X2.2	0.683		Valid
	X2.3	0.444		Valid
	X2.4	0.497		Valid
	X2.5	0.699		Valid
	X2.6	0.620		Valid
	X2.7	0.622		Valid
	X2.8	0.738		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.514		Valid
	Y.2	0.616		Valid
	Y..3	0.540		Valid
	Y.4	0.435		Valid
	Y..5	0.550		Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r- mean	Hasil
	Y.6	0.737	0,3	Valid
	Y.7	0.533		Valid
	Y.8	0.679		Valid
	Y.9	0.479		Valid
	Y.10	0.529		Valid
	Y.11	0.613		Valid
	Y.12	0.519		Valid

Sumber : output SPSS ver 19(2024)

Hasil uji validitas pada butir pertanyaan setiap variabel yang diteliti dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah data bersifat reliabel atau handal sehingga layak untuk dilakukan pada pengujian selanjutnya. Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran.

Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepemimpinan (X ₁)	0,879	10
Insentif (X ₂)	0.847	8
Kinerja Pegawai (Y)	0,872	12

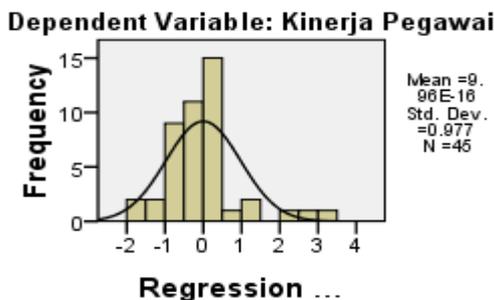
Sumber : output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden adalah reliabel atau dikatakan handal.

normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Uji Normalitas

Histogram

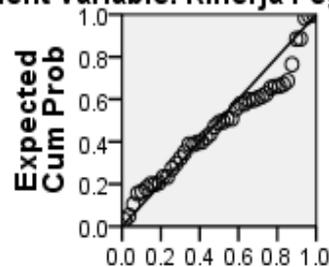


Gambar 2. Uji Histogram

Sumber : output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan Gambar di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Gambar 3. Uji PP Plot

Sumber : Output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan Gambar di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

**Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.49611565
Most Extreme Differences	Absolute	.176
	Positive	.176
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		1.183
Asymp. Sig. (2-tailed)		.122

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Output SPSS ver 19 (2024)

Berdasarkan pada uji *kolmogrov Smirnov* dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,761 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,45 > 0,05$). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Rusiadi et al., 2018). Multikolinieritas diuji dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, Nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang tidak lebih dari 10 sehingga model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

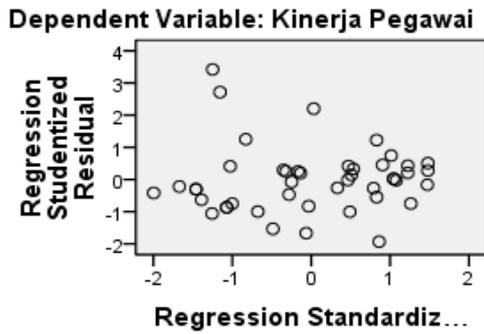
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X ₁)	0.660	1,514
Insentif (X ₂)	0.660	1,514

Sumber : Output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan data pada tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa kepemimpinan dan

insentif tidak mengalami masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Uji Heterokedesitas

Sumber : Output SPSS ver 19 (2024)

Berdasarkan gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di

sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Untuk melihat korelasi atau hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Korelasi atau hubungan antara variabel dapat bernilai positif atau negatif dengan analisis regresi linier berganda maka kelihatan variabel mana diantara variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.398	4.252	
	Kepemimpinan	0.717	0.121	0.631
	Insentif	0.464	0.176	0.281

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y = 5,398 + 0,717 X_1 + 0,464 X_2$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,640 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika kepemimpinan dan insentif dianggap nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 2,640 satuan.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan

menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,339 yang berarti bahwa jika variabel kepemimpinan meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,339 satuan.

3. Nilai koefisien regresi untuk variabel insentif menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,330 yang berarti bahwa jika variabel insentif meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,330 satuan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.640	3.762		1.269	0.211
Kepemimpinan	0.339	0.140	0.208	5.911	0.000
Insentif	0.330	0.084	0.314	2.635	0.012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS ver 19(2024)

1. Hasil pengujian untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,911 > t_{tabel} sebesar 2,01 dengan nilai signifikan 0,00 < 0,05, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian untuk variabel insentif menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,635 > t_{tabel} sebesar 2,01

dengan nilai signifikan 0,012 < 0,05, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 9. Uji SHipotesis Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1925.515	2	962.758	45.461	.000 ^a
	Residual	889.462	42	21.178		
	Total	2814.978	44			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS ver 19(2024)

Uji hipotesis simultan atau uji F menunjukkan bahwa nilai dari F hitung sebesar 45,461 yang lebih besar dari 3,23 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Uji R² (Determinasi)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi variabel independen (motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) menjelaskan variabel dependen (Kinerja) sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.669	4,601

Predictors: Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS ver 19(2024)

Hasil menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* 0,669 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 66,9% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan dan insentif sedangkan sisanya 33,1% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar $5,911 > t_{tabel}$ sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat.

Arah positif menunjukkan jika peran kepemimpinan dapat ditingkatkan maka kinerja pegawai meningkat secara signifikan, dengan kata lain ketika ada peningkatan kepemimpinan dengan indikator iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, memperhitungkan perasaan bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan dan perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan maka berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Waruwu &

Simanullang, 2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan kepemimpinan yang tidak efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern yang menghendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,635 > t_{tabel}$ sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,012 < 0,05$, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat.

Arah positif menunjukkan jika insentif dapat ditingkatkan maka kinerja pegawai meningkat secara signifikan, dengan kata lain ketika ada peningkatan pemberian insentif dengan indikator kesesuaian kinerja, jumlah waktu kerja, senioritas dan keadilan maka

berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Suryani dan Kristiani, 2020) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan pemberian insentif yang tidak sesuai dengan beban kerja pegawai sehingga mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Insentif pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di atas dan melebihi upah dan gaji dasar.

Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai dari F hitung sebesar 45,461 yang lebih besar dari 3,23 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat.

Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan dan insentif maka dapat menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai secara signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan insentif secara

simultan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan terkait dengan kinerja karyawan yang belum optimal yang disebabkan oleh variable kepemimpinan dan insentif

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat.
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat.
3. Kepemimpinan dan insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat.

Saran

Perusahaan harus dapat meningkatkan peran kepemimpinan yaitu pemimpin harus mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang muncul. Dorong pemimpin untuk mencari solusi baru dan mendorong pemikiran kreatif di dalam tim. Dorong pemimpin untuk memahami perspektif anggota tim dan menanggapi dengan empati. Perusahaan seharusnya memberikan insentif kepada karyawan dengan memberikan bonus, komisi, atau tunjangan yang berdasarkan kinerja. Berikan insentif sesegera mungkin setelah pencapaian untuk memperkuat asosiasi antara usaha dan penghargaan. Diskusikan dengan karyawan tentang insentif yang mereka anggap berharga dan relevan dengan pekerjaan mereka. Perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan mengadakan pelatihan yang berfokus pada keterampilan teknis dan soft skills, seperti komunikasi dan

pelayanan pelanggan. Sediakan jalur karir yang jelas dan kesempatan untuk pengembangan profesional. Gunakan teknologi untuk mengotomasi tugas rutin, memungkinkan pegawai fokus pada layanan yang lebih bernilai.

DAFTAR PUSTAKA

- Brigham, & Ehrhardt, M. (2017). *Financial Management - Theory and Practice*, 15e. *Cengage Learning*, 1221.
- Handoko. (2018). *Manajemen*. BPFE.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara Jakarta.
- Insan, M Y., Matondang, E,S dan Ramadhany, N (2023). Menakar Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*.
- Kasmir. (2019a). *Analisis Laporan Keuangan (Pertama)*. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019b). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Pakpahan, & Manullang. (2018). *Metode Penelitian*. Cipta Pustaka.
- Rivai, Z. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7*. Raja Grafindo Persada.
- Rusiadi, Subiatoro, & Rahmat, H. (2018). *Metode Penelitian: Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eview, Amos, Lisrel, Cet. 2*. Penerbit USU.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan. Ketiga Belas*. Bumi Aksara.
- Safitri (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Padapt. Telkom Akses Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*
- Suryani dan Kristiani (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Trimegah Perkasa di Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3*. STIE YKPN.
- Waruwu, A. A., & Simanullang, L. (2022). Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Accounting*, 3.