

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI
KERJA PEGAWAI PT. SAMUDERA INDONESIA TBK
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Manajemen*



Oleh :

SITI ASMAWATI MARDIA
1305160156

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

SITI ASMAWATI MARDIA, NPM 1305160156, Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Samudera Indonesia TBK Medan. Skripsi

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja pegawai PT. Samudera Indonesia Tbk Medan. Sampel pada Penelitian ini adalah sebanyak 40 responden yang merupakan pegawai dari PT. Samudera Indonesia Tbk Medan.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap prestasi kerja yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,382) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, terdapat pengaruh positif variabel insentif terhadap variabel prestasi kerja yang ditunjukkan $t_{hitung} (2,267) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$, dan untuk kepemimpinan dan insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} (49,339) > F_{tabel} (3,23)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,727 menunjukkan sekitar 72,7% pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja pegawai .

Kata Kunci : Kepemimpinan, Insentif dan Prestasi Kerja Pegawai.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Pada kesempatan ini, pertama kali penulis ucapkan terima kasih untuk seluruh keluarga telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun tidak begitu sempurna.

Selanjutnya, tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda Alm. Badoar Mardia dan Ibunda Nur Lidah Hasibuan yang telah banyak berkorban, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Hade Chandra Batubara, SE, MM Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Pimpinan PT. Samudera Indonesia Tbk Medan beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset.
8. Kepada Adinda Sardiana Mardia serta seluruh keluarga yang memberikan dukungan kepada penulis.
9. Dan kepada Halimah, Vita, Vidy, Kurniawan, Agus dan teman-teman yang memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT. Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, Oktober 2017

SITI ASMAWATI MARDIA
1305160156

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori	7
1. Prestasi Kerja	7
a. Pengertian Prestasi Kerja	7
b. Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	8
c. Faktor Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	9
d. Unsur-Unsur Penilaian Prestasi Kerja.....	11
e. Indikator Prestasi Kerja.....	13
2. Kepemimpinan.....	14
a. Pengertian Kepemimpinan	14
b. Pentingnya Kepemimpinan	15
c. Syarat-Syarat Kepemimpinan	16

d. Indikator Kepemimpinan	18
3. Insentif	19
a. Pengertian Insentif	19
b. Jenis-Jenis Insentif	20
c. Sistem Pemberian Insentif.....	21
d. Faktor Mempengaruhi Insentif.....	22
e. Indikator Pemberian Insentif.....	23
B. Kerangka Konseptual	26
C. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Pendekatan Penelitian	32
B. Definisi Variabel Penelitian	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian	34
D. Populasi dan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Hasil Penelitian	47
1. Deskripsi Data	47
2. Hasil Penelitian.....	52
B. Pembahasan.....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian	34
Tabel 3.2 Skala Likert	36
Tabel 3.3 Uji Validitas Kepemimpinan	38
Tabel 3.4 Uji Validitas Insentif.....	38
Tabel 3.5 Uji Validitas Prestasi Kerja.....	39
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas	40
Tabel 3.7 Koefisien Korelasi	40
Tabel 4.1 Skala Likert.....	47
Tabel 4.2 Distribusi Koresponden Jensi Kelamin.....	48
Tabel 4.3 Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.4 Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel 4.5 Deskripsi Tanggapan Kepemimpinan.....	50
Tabel 4.6 Deskripsi Tanggapan Insentif	51
Tabel 4.7 Deskripsi Tanggapan Prestasi Kerja	51
Tabel 4.8 Uji Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4.9 Uji Autokorelasi.....	55
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas.....	56
Tabel 4.11 Uji t	58
Tabel 4.12 Uji F	59
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi.....	60
Tabel 4.14 Koefisien Korelasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	27
Gambar 2.2	Kerangka Konseptual	29
Gambar 2.3	Kerangka Konseptual	30
Gambar 3.1	Kriteria Pengujian Hipotesis	44
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis	45
Gambar 4.1	Grafik Histrogram	53
Gambar 4.2	P-Plot.....	54
Gambar 4.3	Uji Heterokedastisitas	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh manusia di masa depan adalah untuk menciptakan suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi. Sumber daya yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pegawai dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Pegawai merupakan kekayaan utama suatu institusi, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 94) mengatakan bahwa “prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Oleh karena itu, prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja pegawai rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja pegawai, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Menurut Siagian (2008 hal. 12) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai adalah: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja. Dalam hal ini termaksud di dalamnya meningkatkan prestasi kerja pegawai diperlukan perhatian terhadap faktor- faktor yang memengaruhi dan

memperhatikan pula kebutuhan dari para pegawai, antara lain dengan kepemimpinan dan insentif.

Kepemimpinan merupakan suatu sikap, keterampilan ataupun kemampuan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk dapat mengatur dan memimpin bawahannya. Kepemimpinan sangat penting bagi pemimpin dan bawahannya. Bagi pemimpin Kepemimpinan digunakan untuk mengatur bawahannya agar mau dalam melaksanakan tugas dan bagi bawahan Kepemimpinan digunakan juga sebagai suatu pendorong untuk dapat menimbulkan tingkat semangat dalam kerja di suatu perusahaan.

Jika Kepemimpinan yang digunakan dalam sebuah instansi atau lembaga pemerintah sesuai para pegawai akan semangat dan bergairah bekerja. Akan tetapi, Kepemimpinan yang digunakan tidak sesuai atau tidak cocok semangat dan gairah kerja pegawai akan menurun, sehingga akan mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai. Oleh karena itu untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai maka perlu adanya penggunaan Kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan agar pegawai dalam melaksanakan suatu tugas lebih termotivasi dan lebih semangat.

Menurut Siagian (2008 hal.156) bahwa “kemampuan seorang pemimpin tidak lagi diukur dengan menggunakan kriteria kemampuan operasional, melainkan dari kemampuan dan ketrampilannya menggerakkan orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain yaitu bawahan menunjukkan prestasi kerja yang optimal.

Selain dari kepemimpinan, pemberian insentif juga dapat mempengaruhi dari prestasi kerja. Insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai

kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Tujuan dari pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang finansial yang melebihi upah atau gaji dasar yang diberikan perusahaan. (Sirait, 2006 hal. 200).

Menurut Winardi (2007 hal.156) menyatakan bahwa gaji ataupun upah termasuk dalam pemberian insentif, penting sebagai sumber umpan balik kinerja untuk kelompok pegawai yang berprestasi tinggi. Maka dengan pemberian insentif yang layak dan adil sesuai dengan kinerja yang diberikan serta dikelola dengan baik maka diharapkan para pegawai akan meningkatkan produktifitasnya.

Menurut Handoko (2010 hal. 117) menyatakan bahwa “Suatu Departemen Personalia dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai adalah melalui insentif”.

Pada penelitian ini peneliti melakukan pra riset di perusahaan PT. Samudera Indonesia Tbk Medan yang merupakan perusahaan Indonesia yang bergerak di bidang pelayaran, transportasi dan logistik. Masalah-masalah yang ditemui selama riset di PT. Samudera Indonesia Tbk Medan diperoleh informasi bahwa pimpinan memberikan kebijakan-kebijakan yang diputuskan menyangkut kepentingan pegawai belum mempertimbangkan aspirasi pegawai, dimana pekerjaan pegawai yang kurang sesuai dengan pemberian insentif yang selama ini berjalan, seperti halnya mengenai pemberian insentif lembur kerja yang diberikan perusahaan yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai, selain itu masih ada pegawai yang kurang mampu dalam melaksanakan tugas yang diberikan yang

menyebabkan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ditentukan.

Penelitian ini juga merupakan perluasan dari variabel-variabel penelitian yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Menurut Ema Ratna (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, sedangkan peneliti Muhammad Kastalani (2015) menunjukkan bahwa pemberian insentif dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai

Berdasarkan dari uraian diatas maka sangatlah penting dalam kepemimpinan dan pemberian insentif dalam meningkatkan prestasi kerja, maka dari itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul “**Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Samudera Indonesia Tbk Medan** ”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai kepemimpinan dan insentif dalam mengukur prestasi kerja yaitu:

1. Pimpinan memberikan kebijakan-kebijakan yang diputuskan menyangkut kepentingan pegawai belum mempertimbangkan aspirasi pegawai
2. Pemberian insentif lembur kerja yang diberikan perusahaan yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai.
3. Masih ada pegawai yang kurang mampu dalam melaksanakan tugas yang diberikan yang menyebabkan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ditentukan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas mengenai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Samudera Indonesia Tbk Medan?
- b. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Samudera Indonesia Tbk Medan?
- c. Apakah kepemimpinan dan pemberian insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Samudera Indonesia Tbk Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Samudera Indonesia Tbk Medan
- b. Untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja pegawai PT. Samudera Indonesia Tbk Medan
- c. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja pegawai PT. Samudera Indonesia Tbk Medan

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

a. Secara teoritis.

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh selama di bangku perkuliahan dengan keadaan yang sesungguhnya di lapangan

b. Secara praktis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi, dimana dapat bermanfaat untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai

c. Secara Akademis

Sebagai bahan informasi serta masukan bagi peneliti selanjutnya terkhusus yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan dan insentif terhadap prestasi kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2009 hal. 149).

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2012 hal. 94)

Menurut Rivai (2009 hal. 309), penilaian prestasi kerja adalah: “Suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”.

Sedangkan menurut As’ad (2009 hal. 63) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang

dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

b. Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja memberikan manfaat baik pegawai dan organisasi. Menurut Sunyoto (2012, hal.199-200) mengatakan bahwa manfaat penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut :

1) Perbaikan prestasi kerja

Dalam hal ini umpan balik dalam pelaksanaan kerja dapat memungkinkan untuk para pegawai, para manajer maupun pada departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan para pegawai.

2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Sebagai bahan dalam pengambilan keputusan yang bertujuan dalam pemberian imbalan atas penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepatutnya.

3) Keputusan-keputusan penempatan

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.

4) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Untuk menyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai, ataupun para pegawai, maka pegawai harus ditunjang dengan pengembangan diri.

Sedangkan Menurut Mathis dan Jackson (2008, hal.81) tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja antara lain:

- 1) Mengetahui pengembangan, yang meliputi: identifikasi kebutuhan latihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan identifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai.
- 2) Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan pegawai, pengukuran kinerja pegawai, pemutusan hubungan kerja, dan mengidentifikasi pekerjaan yang buruk.
- 3) Keperluan perusahaan, yang meliputi: perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM, dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- 4) Dokumentasi, yang meliputi: kriteria untuk validitas penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009 hal.151) menyatakan bahwa: Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

1) Faktor Individu

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor lingkungan

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain Organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan

Sedangkan Anoraga (2009 hal. 78) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai seperti: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan system kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi.

d. Unsur – unsur Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2012 hal. 10) menyatakan bahwa terdapat 11 unsur penilaian prestasi kerja. pegawai yang memiliki prestasi kerja yang bagus harus memiliki setiap unsur prestasi kerja berikut ini :

1) Kesetiaan (loyalitas)

Penilai menilai kesetiaan pegawai terhadap pegawainya, jabatan, organisasi.

2) Prestasi kerja

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pegawai.

3) Kejujuran

Penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain.

4) Kedisiplinan

Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

5) Kreatifan

Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifannya untuk menyelesaikan pegawai sehingga bekerja lebih berdaya guna dan hasil guna.

6) Kerjasama

Penilai menilai kesediaan pegawai itu berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pegawai, sehingga hasil pegawai akan semakin baik.

7) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya.

8) Kepribadian

Penilai menilai sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari pegawai tersebut.

9) Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, mencipta, meberikan alasan, mendapatkan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.

10) Kecakapan

Penilai menilai kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

11) Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya. Setiap prestasi kerja yang ada diatas harus dapat dimiliki dan dipraktekkan oleh setiap pegawai. pegawai harus memiliki prestasi kerja yang bagus agar instansi dapat beroperasi dengan baik

e. Indikator-indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Menurut Yusuf (2015 hal.207) menyatakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui :

1) Mutu kerja

Mutu kerja berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.

3) Kualitas kerja

Kualitas kerja berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.

4) Ketangguhan

Ketangguhan berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur, dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja

5) Sikap

Sikap merupakan keadaan pegawai yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggung jawab mereka terhadap sesama teman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas yang diberikan.

Menurut Arshad, Rabiya, dan Mushtaq (2012 hal. 18) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Kepuasan kerja pegawai

Pegawai merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2) Intensitas keluar-masuk pegawai (*turnover*)

Jumlah keluar masuk pegawai dalam perusahaan selama periode tertentu.

3) Efisiensi kerja pegawai

Penyelesaian kerja pegawai secara cepat dan tepat.

4) Hasil penjualan

Jumlah produk, keuntungan, dan saham perusahaan selama periode tertentu.

5) Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan terhadap produk perusahaan maupun kinerja perusahaan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Syaiful Sagala (2009 hal.114) menyatakan bahwa kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, maksudnya adalah orang yang dikenal oleh dan berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya.

Menurut Sondang P. Siagian (2008 hal. 30) Kepemimpinan adalah cara-cara yang disenangi dan digunakan oleh seorang pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya. Dengan demikian, Gaya Kepemimpinan akan identik dengan tipe kepemimpinan seseorang.

Menurut John M. Ivancevich (2007, hal.194) mengatakan bahwa kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan

Jadi berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan merupakan suatu pola atau cara-cara yang disenangi atau digunakan oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang mampu dicontoh oleh orang lain, dan dapat mempengaruhi orang lain.

b. Pentingnya Kepemimpinan

Menurut Indriyo Gitosudarmo dan Agus Mulyono (2009 hal. 216) Kepemimpinan memiliki peran penting untuk menggerakkan para anggota organisasinya agar melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin harus mampu untuk berkomunikasi secara baik dengan bawahan dan kemudian menimbulkan dorongan bawahan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut kartini kartono (2009 hal. 38) pemimpin dalam arti luas ialah seorang yang memimpin dengan jalan memprakasai tingkah laku social dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya pengikut melalui prestise, kekuasaan dan posisi. Sedangkan dalam pengertian yang terbatas pemimpin ialah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya

Tujuan organisasi atau lembaga pemerintahan dapat tercapai atau tidaknya sangat ditentukan oleh kemampuan dan efektivitas pemimpin di dalam menggerakkan dan mendorong anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Veithzal Rivai (2008 hal. 68) Kepemimpinan memiliki peran penting untuk dapat menyatukan hubungan pimpinan dan bawahan, struktur organisasi, dan posisi kekuasaan. Seorang pemimpin yang efektif harus dapat menggunakan Kepemimpinan yang berbeda dalam kondisi yang dihadapinya. Pandangan ini dimaksudkan untuk mensyaratkan agar seorang pemimpin mampu membedakan Kepemimpinan yang digunakan dan membedakan kondisi yang sedang dihadapinya.

c. Syarat-Syarat Kepemimpinan

Menurut Kartono (2009 hal. 36) mengungkapkan bahwa konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu sebagai berikut.

- 1) Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- 2) Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu “Mbawani” atau mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- 3) Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Sedangkan menurut Sunarto (2008 hal.24) menyatakan kepemimpinan dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1) Kharismatik/non kharismatik

Para pemimpin kharismatik bergantung pada kepribadian, kualitas pemberi semangat serta aura-aura-nya. Mereka adalah pemimpin yang visioner, memiliki orientasi presentasi mengambil resiko yang penuh perhitungan, dan juga merupakan komunikator yang baik. Adapun pemimpin non kharismatik sangat bergantung pada pengetahuan mereka, kepercayaan diri dan ketenangan diri.

2) Otokratis/demokratis

Para pemimpin otokratis cenderung membuat keputusan sendiri, menggunakan posisinya untuk memaksa pegawai agar melaksanakan perintahnya. Adapun cara pemimpin demokratis mendorong pegawai untuk ikut serta dalam pembuatan keputusan.

3) Pendorong/pengawas

Pemimpin yang memiliki sifat mendorong, memberi semangat kepada pegawai menggunakan visinya dan membudayakannya untuk mencapai tujuan kelompok. Adapun pemimpin bergaya pengawas memanipulasi pegawai agar patuh.

4) Transaksional/transformatif

Pemimpin transaksional memanfaatkan uang, pekerjaan dan keamanan pekerja untuk memperoleh kepatuhan dari pegawai. Para pemimpin transformasional memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja keras mencapai tujuan-tujuan yang lebih tinggi.

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut Fred Luthans (2008 hal. 685) Kepemimpinan dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Tingkat prestasi motivasi, misalnya kecerdasan, energi jasmaniah dan energi mental.
- 2) Kesiediaan untuk bertanggungjawab, misalnya kesadaran akan tujuan, antusiasme, keramahan, integritas, ketegasan dalam mengambil keputusan, dan mandiri.
- 3) Pendidikan atau pengalaman, misalnya pengetahuan, penguasaan teknis, dan keterampilan mengajar.

Sedangkan menurut Sunarto (2008 hal.25) menyatakan bahwa indikator dari kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Antusias
 Segera menyelesaikan segala sesuatu dan mengkomunikasikannya dengan orang lain/ pegawai.
- 2) Percaya diri
 Yakni mempercayai kemampuan diri sendiri dan rasa percaya diri tersebut merambah ke seluruh anak buahnya.
- 3) Teguh hati
 Ulet berdaya tahan tinggi, menuntut standart tinggi, menjunjung kehormatan, tetapi bukan popularitas semata.
- 4) Jujur/tulus hati
 Yakni jujur terhadap diri sendiri, kemurnian diri, sifat dapat percaya dan kejujuran yang melahirkan kepercayaan.

5) Hangat

Kehangatan dalam hubungan antar pribadi, peduli orang lain dan penuh perhatian.

6) Rendah hati

Yakni bersedia mendengar dan menanggung kesalahan, tidak sombong dan tidak suka menguasai

3. Insentif

a. Pengertian Insentif

Berhasilnya pencapaian keuntungan sesuai rencana strategi bisnis, merupakan wujud dari eksistensi organisasi atau perusahaan sejenis. Eksistensi seperti itu sangat tergantung pada pembayaran upah atau gaji dan insentif lainnya yang sesuai atau layak dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja lingkungannya, bukan pada pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakannya. Pekerjaan yang diperintahkan belum tentu dikerjakan, bilamana motivasi untuk mengerjakannya rendah. Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada motivasi kerja.

Menurut Sirait (2006 hal. 200), insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Sedangkan menurut Husnan (2009 hal.144), insentif merupakan pengupahan dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda.

Menurut Sirait (2006 hal.202) tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan

oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang financial yang melebihi upah atau gaji dasar, seperti yang dinyatakan oleh Sirait (2006 hal.202) bahwa insentif merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan dengan motivasi, sehingga insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya.

Dari pengertian insentif diatas memang berbeda-beda pengungkapannya antara yang satu dengan yang lainnya, akan tetapi memiliki makna yang sama, yaitu penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi tenaga kerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu akan berubah.

b. Jenis-jenis Insentif

Insentif yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk upah atau gaji atas pengangkatannya sebagai tenaga kerja sebuah perusahaan. Menurut Nawawi (2011 hal. 317) Penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut:

1) Kompensasi atau insentif total

Keseluruhan penghargaan atau ganjaran yang diterima oleh seseorang tenaga kerja untuk seluruh pekerjaannya yang dilakukannya sebagai kontribusi pada pencapaian tujuan organisasinya.

2) Kompensasi khusus

Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan.

Pendapat lain tentang jenis-jenis upah menurut Sirait (2006 hal. 202) menyatakan bahwa ada tiga jenis insentif sebagai berikut:

1) *Financial Incentive*

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi (yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (dana pensiun).

2) *Non Financial Incentive*

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan dan latihan, penghargaan berupa pujian, tempat kerja yang terjamin sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakin giat dalam bekerja.

3) *Social Incentive*

Keadaan dan sikap dari rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

c. Sistem Pemberian Insentif

Cara dan sistem insentif dapat berhasil dengan baik apabila perusahaan mampu melaksanakan sifat dasar dari insentif, seperti yang dikatakan Mangkunegara (2012 hal.90) yaitu:

- 1) Pembayaran hendaknya sederhana, sehingga dapat dimengerti dan dapat dihitung oleh pegawai itu sendiri
- 2) Penghasilan yang diterima pegawai hendaknya langsung menaikan output dan efisiensi
- 3) Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin
- 4) Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati, karena standar kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah sama tidak baiknya

- 5) Besarnya upah normal dengan standar kerja perjam hendaknya cukup merangsang pegawai untuk bekerja lebih giat

Menurut Simamora (2008 hal. 635) perancangan program insentif yang tepat sebaiknya memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Sederhana, aturan system insentif haruslah ringkas, jelas dan dapat dimengerti
- 2) Spesifik, para pegawai perlu mengetahui secara rinci apa yang harus mereka kerjakan agar memperoleh insentif
- 3) Dapat dicapai, setiap pegawai harus memiliki kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu (insentif)
- 4) Dapat diukur, tujuan yang terukur merupakan landasan dimana rencana insentif dibangun dengan menggunakan indikator yang jelas

d. Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Heidjrachman (2008, hal. 161) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah :

- 1) Tinggi rendahnya tingkat insentif yang diberikan kepada pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti :
 - a) Kondisi dan kemampuan perusahaan
Bila keuangan perusahaan mencukupi maka jumlah insentif yang diberikan akan lebih besar dibandingkan dengan perusahaan yang tidak mampu atau perusahaan kecil.
 - b) Kemampuan, kreatifitas serta prestasi dari pegawai
Pegawai yang berprestasi tinggi akan menerima insentif yang lebih besar dibandingkan dengan pegawai yang tidak berprestasi.

2) Keadaan ekonomi suatu Negara

Dengan adanya peraturan didalam suatu pemerintahan seperti kebijaksanaan yang diberikan kemudahan bagi setiap usaha akan dapat mempengaruhi jumlah insentif yang akan diberikan kepada setiap pegawai.

3) Tingkat produktivitas

Dengan adanya produktivitas yang tinggi, maka makin meningkat pula keuntungan yang diperoleh perusahaan, sehingga perusahaan dapat mengurangi pemborosan biaya dan insentif yang diberikan kepada pegawai meningkat pula.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat insentif menurut Justin T Sirait (2006 hal.204) adalah sebagai berikut:

- 2) Kondisi dan kemampuan dari perusahaan.
- 3) Kemampuan, kreativitas, serta prestasi dari pegawai.
- 4) Keadaan ekonomi suatu negara.

e. Indikator Pemberian Insentif

Menurut Bacal (2007 hal. 30), indikator dalam pemberian insentif adalah sebagai berikut:

1) Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan pekerjaan yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Memang dapat

dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam pekerjaannya.

2) Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

3) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja.

4) Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan.

5) Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012 hal. 184) adapun indikator dalam pemberian insentif antara lain sebagai berikut:

1) Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.

2) Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

3) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.

4) Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan..

5) Keadilan dan Kelayakan

a) Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan.

b) Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.

6) Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan suatu tindakan, strategi, sikap, keterampilan atau kemampuan yang digunakan seorang untuk mengatur dan memimpin bawahannya. Kepemimpinan sangat penting bagi pemimpin dan bawahannya. Bagi pemimpin Kepemimpinan digunakan untuk mengatur bawahannya agar

mau melaksanakan tugas dan bagi bawahan Kepemimpinan digunakan sebagai pendorong untuk menimbulkan semangat kerja.

Jika Kepemimpinan yang digunakan dalam sebuah instansi atau lembaga pemerintah sesuai para pegawai akan semangat dan bergairah bekerja. Akan tetapi, Kepemimpinan yang digunakan tidak sesuai atau tidak cocok semangat dan gairah kerja pegawai akan menurun, sehingga akan mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai. Oleh karena itu untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai maka perlu adanya penggunaan Kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan agar pegawai dalam melaksanakan suatu tugas lebih termotivasi dan lebih semangat.

Menurut Siagian (2008 hal.156) bahwa “kemampuan seorang pemimpin tidak lagi diukur dengan menggunakan kriteria kemampuan operasional, melainkan dari kemampuan dan ketrampilannya menggerakkan orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain yaitu bawahan menunjukkan prestasi kerja yang optimal.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Ema Ratna (2014) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai.



Gambar 2.1

2. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Pegawai

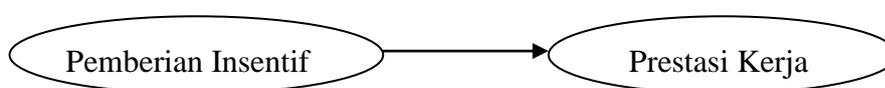
Berhasilnya pencapaian keuntungan sesuai rencana strategi bisnis, merupakan wujud dari eksistensi organisasi atau perusahaan sejenis. Eksistensi seperti itu sangat tergantung pada pembayaran upah atau gaji dan insentif lainnya yang sesuai atau layak dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja lingkungannya, bukan pada pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakannya. Pekerjaan yang diperintahkan belum tentu dikerjakan, bilamana motivasi untuk mengerjakannya rendah. Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada motivasi kerja

Insentif sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan potensi yang bersangkutan dalam menduduki posisi yang lebih tinggi disuatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2012 hal.118) mengatakan bahwa “upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”. Kompensasi berupa insentif diberikan diluar gaji pokok, tujuannya untuk mendorong para pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Tujuan lainnya untuk memberikan tanggung jawab kepada pegawai agar bisa lebih bersemangat dalam bekerja. Pemberian insentif diberikan karena adanya kontribusi terhadap perusahaan dan merupakan hasil kerja pegawai itu sendiri.

Menurut Winardi (2007 hal.156) menyatakan bahwa gaji/upah termasuk pemberian insentif, penting sebagai sumber umpan balik kinerja untuk kelompok pegawai yang berprestasi tinggi”.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut peneliti Muhammad Kastalani (2015) yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda.



Gambar 2.2

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Insentif Dengan Prestasi Kerja Pegawai

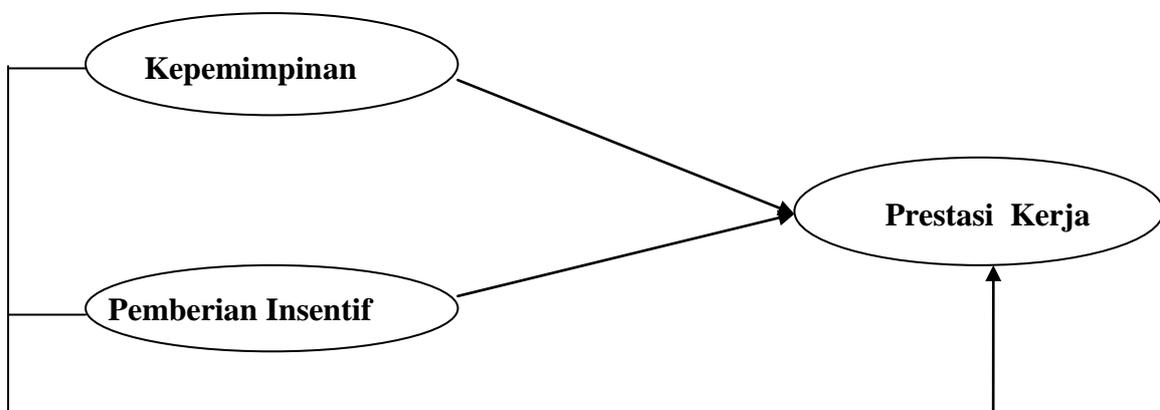
Prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai antara lain besar kecilnya gaji, pendidikan dan latihan, disiplin, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi. Dalam hal ini termaksud di dalamnya meningkatkan kinerja pegawai diperlukan perhatian terhadap faktor- faktor yang memengaruhi dan memperhatikan pula kebutuhan dari para pegawai, antara lain dengan pemberian insentif.

Menurut Handoko (2010 hal. 117) menyatakan bahwa “Suatu Departemen Personalia dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai adalah melalui insentif”.

Menurut Siagian (2008 hal.156) bahwa “kemampuan seorang pemimpin tidak lagi diukur dengan menggunakan kriteria kemampuan operasional, melainkan dari kemampuan dan ketrampilannya menggerakkan orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain yaitu bawahan menunjukkan prestasi kerja yang optimal.

Pengaruh kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja pegawai maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai PT.

Samudera Indonesia Tbk Medan

2. Ada pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja pegawai PT. Samudera Indonesia Tbk Medan
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja pegawai PT. Samudera Indonesia Tbk Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011 hal.5) merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah kepemimpinan dan pemberian insentif. Sedangkan untuk variabel dependen adalah prestasi kerja pegawai.

B. Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen kepemimpinan dan pemberian insentif, serta variabel dependen prestasi kerja pegawai. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

a. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah pola atau cara-cara yang disenangi atau digunakan seorang pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya. Menurut Sunarto (2008:25) menyatakan bahwa indikator yang mengukur kepemimpinan didalam suatu perusahaan adalah

1. Antusias
2. Percaya diri
3. Teguh hati

4. Jujur/Tulus Hati
5. Hangat
6. Rendah Hati

b. Pemberian Insentif (X1)

Pemberian Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi, berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada organisasi. Menurut Bacal (2007 hal. 30) indikator pemberian insentif adalah sebagai berikut:

1. Kinerja,
2. Lama Kerja,
3. Senioritas,
4. Kebutuhan,
5. Evaluasi Jabatan,

2. Variabel Dependent

a. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Yusuf (2015 hal.207) yang menyatakan bahwa indikator untuk mengukur prestasi kerja pegawai adalah:

1. Mutu kerja

2. Kuantitas kerja
3. Kualitas kerja
4. Ketangguhan
5. Sikap

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Samudera Indonesia Tbk Medan, yang beralamat di Jl. Raya Pelabuhan Gabion, Belawan II. Medan Belawan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2017 sampai dengan November 2017

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Jul				Agus				Sept				Okt				Nov			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■																			
2	Pra Riset		■																		
3	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal							■													
5	Riset								■	■											
6	Penulisan Skripsi									■	■	■	■								
7	Bimbingan Skripsi											■	■	■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																	■			

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006 hal. 223). Populasi dalam penelitian ini adalah

pegawai PT. Samudera Indonesia Tbk Medan yang berjumlah 40 pegawai tetap.

Sampel

Menurut Sugiyono (2011 hal. 62) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 (seratus), Peneliti akan menggunakan seluruh populasi, yaitu seluruh pegawai PT. Samudera Indonesia Tbk Medan yang berjumlah dengan 40 pegawai tetap.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapat data, baik yang dilakukan melalui telepon, surat, atau bertatap muka (Ferdinand, 2006 hal. 28).

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan yang tujuannya untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. (Sugiyono, 2011 hal.194). Wawancara dilakukan secara lisan kepada pegawai tetap bagian SDM PT. Samudera Indonesia Tbk Medan untuk

mendapatkan informasi yang ada, guna mempermudah penulis dalam melaksanakan penelitian.

2. Studi Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (Husein. 2008 hal. 83). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi.

3. Angket (kuisoner)

Cara pengumpulan data tersebut dilakukan dengan prosedur : 1) responden diberi kuesioner, 2) sambil mengisi kuesioner, ditunggu dan diberikan penjelasan jika belum jelas terhadap apa yang dibaca, 3) setelah responden mengisi kemudian jawaban tersebut ditabulasi, diolah, dianalisis dan disimpulkan.

Menurut Sugiono Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

a. Pengujian Validitas dan Reabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang dibagikan. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2011 hal. 348) instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Alat analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas data adalah dengan koefisien korelasi menggunakan bantuan software SPSS. Korelasi setiap item pertanyaan dengan total nilai setiap variabel dilakukan dengan uji korelasi Pearson atau dengan rumus korelasi *product moment*. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson (Suharsimi, 2010 hal. 170) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Berikut tabel hasil skor jawaban responden dari angke penulis sebarakan yaitu:

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X₁)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq\alpha,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	0,000<0,05	Valid
2	0,000		0,000<0,05	Valid
3	0,000		0,000<0,05	Valid
4	0,000		0,000<0,05	Valid
5	0,000		0,000<0,05	Valid
6	0,000		0,000<0,05	Valid
7	0,000		0,000<0,05	Valid
8	0,000		0,000<0,05	Valid
9	0,000		0,000<0,05	Valid
10	0,000		0,000<0,05	Valid
11	0,000		0,000<0,05	Valid
12	0,000		0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 12 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pertanyaan dari variabel kepemimpinan dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Insentif (X₂)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq\alpha,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	0,000<0,05	Valid
2	0,000		0,000<0,05	Valid
3	0,000		0,000<0,05	Valid
4	0,000		0,000<0,05	Valid
5	0,000		0,000<0,05	Valid
6	0,000		0,000<0,05	Valid
7	0,000		0,000<0,05	Valid
8	0,000		0,000<0,05	Valid
9	0,000		0,000<0,05	Valid
10	0,000		0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pertanyaan dari variabel pemberian

insentif dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja (Y)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel prestasi kerja dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik Cronbach Alpha (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2009 hal. 112).

Tabel 3.6
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kepemimpinan (X_1)	0,840	Reliabel
Insentif (X_2)	0,825	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,838	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument Kepemimpinan (Variabel X_1) sebesar 0,840 (reliabel), Instrument Insentif (Variabel X_2) sebesar 0,825 (reliabel), Prestasi Kerja (variabel Y) sebesar 0,838 (reliabel)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1.

Untuk dapat memberi interprestasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 3.7
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

F. Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2011 hal.147) menyatakan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik. Menurut Sugiyono (2011 hal. 148) statistik adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara

mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regresional analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2013 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Prestasi Kerja
- X_1 = Kepemimpinan
- X_2 = Pemberian Insentif
- b_1, b_2 = Koefisien regresi
- e = Variabel pengganggu

Sebelum melakukan analisis berganda, agar didapat perkiraan yang efisien dan tidak biasa maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik pada regresi berganda. Ada beberapa kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi untuk bisa menggunakan regresi berganda, yaitu:

1.1 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau

tidak (Ghozali, 2013 hal 147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi dari normalitas.

b) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Terjadi autokorelasi negative, jika nilai DW diatas $+2$ atau $DW > +2$.

c) Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya

korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2013 hal 148).

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Selain diukur dengan grafik *Scaterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013 hal 148).

2. Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

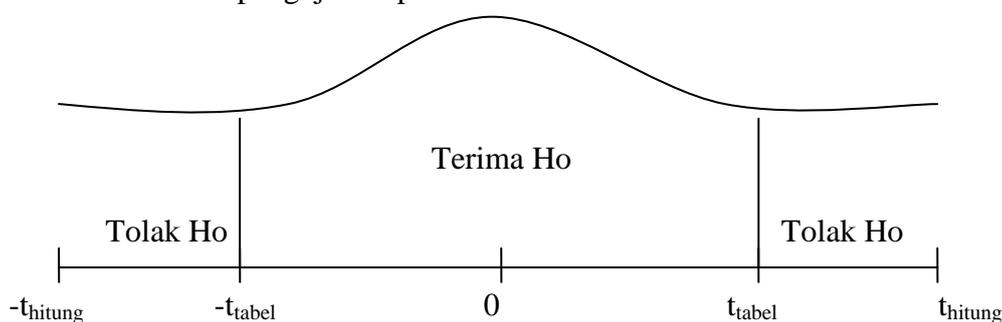
Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali. 2013, hal. 84).Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen.

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian hipotesis:



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

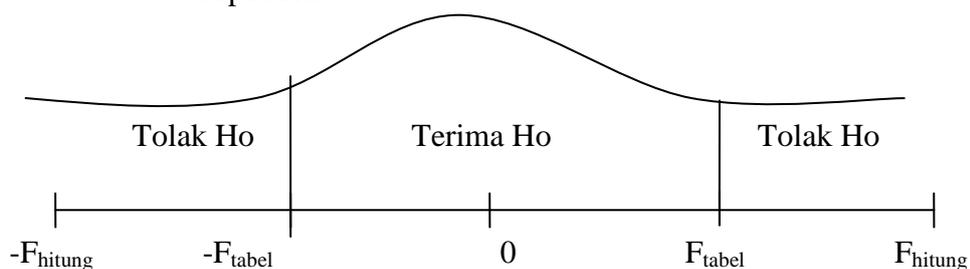
b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari " F_{hitung} " dan membandingkan dengan " F_{tabel} ", apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen.

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
 - b. Jika $F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- c) **Uji Determinan (R^2)**

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisiensi determinasi ini (R) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan uji determinan adalah

jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Uji determinan juga di lakukan untuk mengukur besar proporsi dari jumlah ragam Y yang terangkap oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y (Ghozali, 2013 hal.112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Dimana: D = Koefisien Determinan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah kepemimpinan, yang menjadi variabel insentif X_2 adalah, dan variabel prestasi kerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 40 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung kepemimpinan (X_1), insentif (X_2), maupun prestasi kerja (Y).

a. Karakteristik Responden

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin pria dan wanita, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Pria	24	60
2.	Wanita	16	40
Total		40	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Sesuai tabel 4.2 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah pria dengan jumlah responden sebanyak 24 orang (60%) dan wanita sebanyak 16 orang (40%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan adalah pria.

a. Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun, dan usia di atas 46 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Dibawah 25 tahun	2	5
2.	26– 35 tahun	21	52,5
3.	36 – 45 tahun	14	35
4.	Di atas 46 tahun	3	7,5
Total		40	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 26-35 tahun yakni sebanyak 21 orang (52,5%), kemudian

disusul responden yang berusia antara 36-45 tahun dengan jumlah responden sebanyak 14 orang (35%).

b. Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	5	12,5
2.	D-3	13	32,5
3.	Strata-1	20	50
4.	Strata-2	2	5
Total		40	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 20 orang atau 50%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan adalah Sarjana.

b. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu kepemimpinan (X_1), variabel insentif (X_2), maupun variabel prestasi kerja (Y). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap

responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai kepemimpinan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan.

Tabel 4.5
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan

Alternatif Jawaban					
No Per	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	20	18	2	0	0
2	19	21	0	0	0
3	22	16	2	0	0
4	19	21	0	0	0
5	23	16	1	0	0
6	20	20	0	0	0
7	26	13	1	0	0
8	27	13	0	0	0
9	21	19	0	0	0
10	18	22	0	0	0
11	19	21	0	0	0
12	19	20	1	0	0

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel kepemimpinan yang ada pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan dengan jumlah responden sebanyak 40 karyawan dengan 12 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Insentif

Alternatif Jawaban					
No Per	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	26	14	0	0	0
2	26	14	0	0	0
3	20	19	1	0	0
4	19	19	2	0	0
5	21	19	0	0	0
6	24	16	0	0	0

7	17	22	1	0	0
8	19	19	2	0	0
9	21	19	0	0	0
10	17	23	0	0	0

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel insentif yang ada pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan dengan jumlah responden sebanyak 40 karyawan dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Tabel 4.7
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja

No Per	Alternatif Jawaban				
	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	18	21	1	0	0
2	21	19	0	0	0
3	23	17	0	0	0
4	20	19	1	0	0
5	22	18	0	0	0
6	19	21	0	0	0
7	19	19	2	0	0
8	20	19	1	0	0
9	21	17	2	0	0
10	12	22	0	0	0

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel prestasi kerja yang ada pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan dengan jumlah responden sebanyak 40 karyawan dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

2. Hasil Penelitian

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8
Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.150	4.310		.499
	x1	.476	.141	.532	3.382
	x2	.375	.165	.356	2.267
					Sig.
					.621
					.002
					.029

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 2,150 + 0,476X_1 + 0,375 X_2$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 2,150.

Jika variabel kepemimpinan dan insentif diasumsikan tetap maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 2,150.

2. Koefisien Kepemimpinan X_1

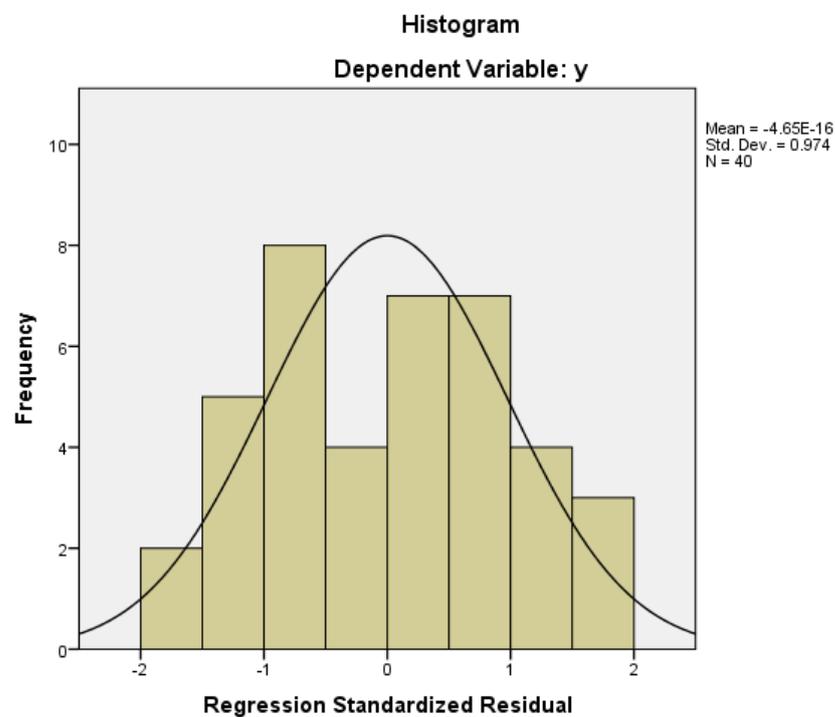
Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,476. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kepemimpinan akan diikuti terjadi kenaikan prestasi kerja sebesar 0,476.

3. Koefisien Insentif X_2

Nilai koefisien insentif menunjukkan angka sebesar 0,375. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk insentif akan diikuti dengan terjadi kenaikan prestasi kerja sebesar 0,375.

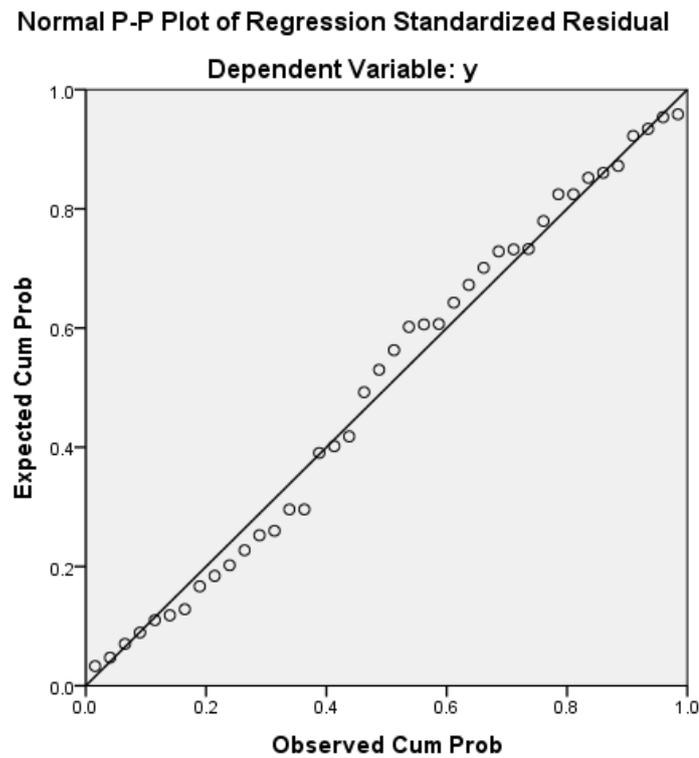
1) Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Berikut ini adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

Tabel 4.9
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.853 ^a	.727	.713	1.83949	1.607

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 1,607. Nilai d_l dan d_u yang diperoleh dengan K (jumlah variabel bebas) = 2 dan N (jumlah sampel) = 40. Jadi nilai d_l sebesar 1,197 dan d_u sebesar 1,398. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai d_u dan lebih kecil dari nilai $(4-d_u = 4-1,398 = 2,602)$ yaitu $1,398 < 1,607 < 2,602$ yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

3) Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui

dengan melihat nilai tolerance (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $>VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung $> a$ dan VIF hitung lebih $<VIF$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* <0.10 atau sama dengan nilai VIF >10 . Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.150	4.310		.499	.621		
	x1	.476	.141	.532	3.382	.002	.298	3.354
	x2	.375	.165	.356	2.267	.029	.298	3.354

a. Dependent Variable: y

Pada Tabel 4.10 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

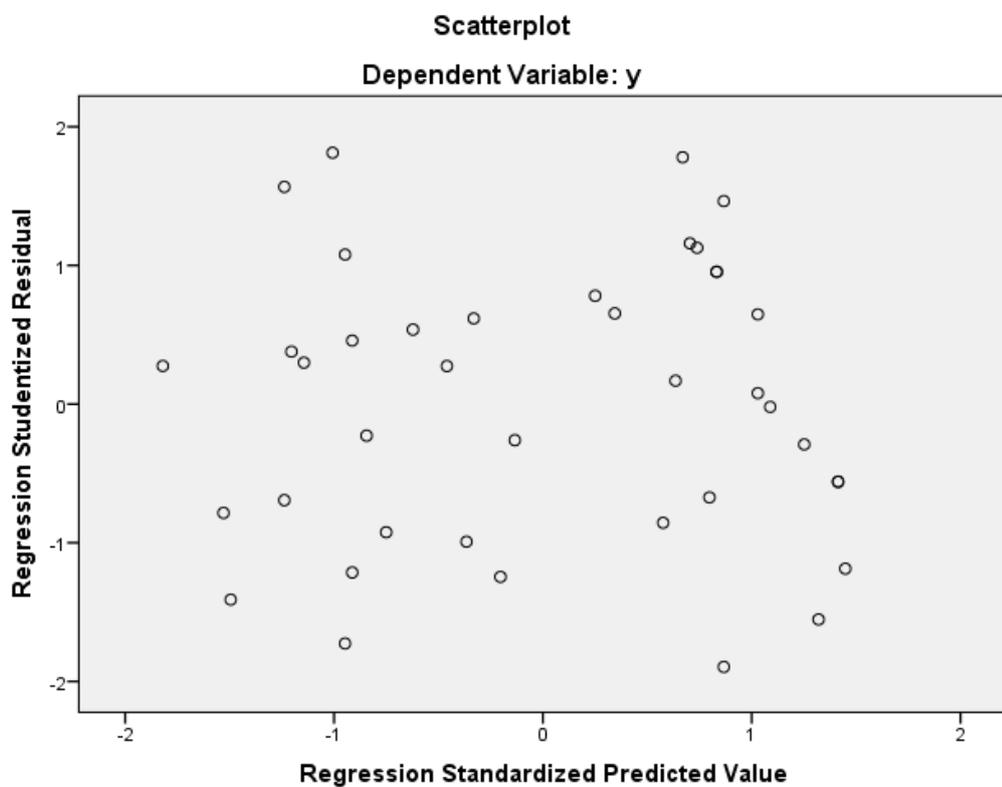
- a. Kepemimpinan (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,298 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,354 lebih kecil dari 10.
- b. Pemberian Insentif (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,298 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,354 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kepemimpinan dan pemberian insentif bebas dari adanya gejala multikolinieritas.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pemberian insentif dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.150	4.310		.499	.621
x1	.476	.141	.532	3.382	.002
x2	.375	.165	.356	2.267	.029

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} (3,382) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel pemberian insentif diperoleh $t_{hitung} (2,267) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan..

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas pemberian insentif dan motivasi terhadap variabel terikat prestasi kerja secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	333.902	2	166.951	49.339	.000 ^b
	Residual	125.198	37	3.384		
	Total	459.100	39			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (49,339) > F_{tabel} (3,23)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan pemberian insentif secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan.

3) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R^2):

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.853 ^a	.727	.713	1.83949	1.607

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,727 atau 72,7% yang berarti bahwa hubungan antara antara prestasi kerja (Y) dengan kepemimpinan (X_1), dan insentif (X_2) adalah kuat. Pada tabel juga ditunjukkan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,727 atau 72,7% yang artinya variasi dari prestasi kerja (Y) dengan kepemimpinan (X_1), dan insentif (X_2) sedangkan sisanya 27,3% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi, budaya organisai dan variabel lainnya.

Pada Tabel 4.12 diatas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y) dengan variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1), dan insentif (X_2) secara bersama-sama menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,727 atau 72,7% dengan tingkat hubungan kuat seperti dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.14
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

B. Pembahasan

1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil uji statistik kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada perusahaan PT. Samudera Indonesia Tbk Medan. Dikarenakan $t_{hitung} (3,382) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Menurut Menurut Siagian (2008 hal.156) bahwa “kemampuan seorang pemimpin tidak lagi diukur dengan menggunakan kriteria kemampuan operasional, melainkan dari kemampuan dan ketrampilannya menggerakkan orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain yaitu bawahan menunjukkan prestasi kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ema Ratna (2014) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai.

2) Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil uji statistik insentif (X_2) (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada perusahaan PT. Samudera Indonesia Tbk Medan. Dikarenakan $t_{hitung} (2,267) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Menurut Hasibuan (2012 hal.118) mengatakan bahwa “upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”. Kompensasi berupa insentif diberikan diluar gaji pokok, tujuannya untuk mendorong para pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Tujuan lainnya untuk

memberikan tanggung jawab kepada pegawai agar bisa lebih bersemangat dalam bekerja. Pemberian insentif diberikan karena adanya kontribusi terhadap perusahaan dan merupakan hasil kerja pegawai itu sendiri.

Menurut Winardi (2007 hal.156) menyatakan bahwa gaji/upah termasuk pemberian insentif, penting sebagai sumber umpan balik kinerja untuk kelompok pegawai yang berprestasi tinggi”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Kastalani (2015) yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda.

3) Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Dengan Prestasi Kerja Pegawai

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), dan insentif (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada perusahaan PT. Samudera Indonesia Tbk Medan. Dikarenakan hasil F_{hitung} (49,339) > F_{tabel} (3.23) dengan nilai signifikan 0,000 > 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,727 atau 72,7% yang artinya variasi dari prestasi kerja dengan kepemimpinan dan insentif sedangkan sisanya 27,3% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi, budaya organisasi dan variabel lainnya.

Hal ini juga sejalan dengan teori Menurut Handoko (2010 hal. 117) menyatakan bahwa “Suatu Departemen Personalia dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai adalah melalui insentif”.

Menurut Siagian (2008 hal.156) bahwa “kemampuan seorang pemimpin tidak lagi diukur dengan menggunakan kriteria kemampuan operasional, melainkan dari kemampuan dan ketrampilannya menggerakkan orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain yaitu bawahan menunjukkan prestasi kerja yang optimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap prestasi kerja pada PT. Samudera Indonesia Tbk Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 40 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kepemimpinan (X_1), terhadap variabel prestasi kerja (Y) pada perusahaan PT. Samudera Indonesia Tbk Medan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (3,382) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel insentif (X_2), terhadap variabel prestasi kerja (Y) pada perusahaan PT. Samudera Indonesia Tbk Medan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (2,267) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$ yang artinya insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Dari Uji F_{hitung} adalah $F_{hitung} 49,339$ dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepemimpinan (X_1) dan insentif (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada taraf $\alpha 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh *R Square* yaitu sebesar 0,727 atau 72,7% yang artinya variasi dari prestasi kerja dengan kepemimpinan dan insentif sedangkan sisanya 27,3% variabel-variabel

lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi, budaya organisai dan variabel lainnya.

B. Saran

1. Diharapkan setiap pegawai dapat mematuhi jadwal kehadiran, dan diharapkan pimpinan terus mengingatkan kepada setiap pegawai untuk hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal, dan juga Pimpinan harus mempertimbangkan pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi maupun yang loyal kepada lembaga, sehingga dapat mendorong kepuasan kerja pegawai.
2. Mengingat pemberian insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja para karyawan, maka hendaknya pelaksanaannya benar-benar dilakukan secara adil, dengan demikian diharapkan akan menciptakan suasana kerja yang kompetitif disampingitu loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan.
3. Bagi penelitian selanjutnya, maka hasil penelitian ini dapat menjadi dasar penelitian tentang, kepemimpinan, pemberian insentif dan yang ada dalam perusahaan dengan adanya tambahan variabel lainnya, seperti disiplin, motivasi, budaya organisasi, kompensasi, stress kerja dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Kosda Karya.
- Anoraga,Panji.(2009). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi.(2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Ketiga belas. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Arshad, S., Rabiya, A., & Mushtaq, A. (2012). *The Impact of Fairness on Employee Performance in Pakistan Telecommunication Company, Limited, Islamabad*. International Journal of Economics and Management Sciences, 2(4), 10-19. 2012
- Augusty, Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Azuar Juliandi dan Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan : Citapustaka Media Perintis
- Bacal, Robert. (2007). *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan,. Jakarta : Gramedia Pustaka
- Burhanuddin Yusuf. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia DI Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Edi Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Ema Ratna D (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Pelindo Iii Cabang Semarang*. Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2014.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua,Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, (2008), *Manajemen Sumber Daya : Teori dan Terapan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Husein Umar. (2008). *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Indriyo Gitosudarmo dan Agus Mulyono. (2009). *Prinsip Dasar Manajemen Edisi 3*.Yogyakarta: BPFE.

- Ivancevich, John M, Konopaske Robert & Matteson Michael T (2007), *Perilaku Dan Manajemen Organisasi (Alih Bahasa Gina Gania)*, Edisi Tujuh, Jakarta: Erlangga.
- Justin.T.Sirait. (2006). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Luthans, Fred. (2008). *Organizational Behavior: An Evidence – Based approach*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kartono, Kartini. (2009). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Kastalani, M. (2015). *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda*. eJournal Pemerintahan Integratif. Vol. 3 No. 2 (351-364) 2015.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Moh. As'ad, (2009), *Perilaku Organisasi*, Edisi 4, Yogyakarta: Liberty.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sagala, Syaiful. (2009). *Konsep Dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, SP. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suad Husnan. (2009). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Sunarto dan Hartono. (2008). *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Veithzal,Rivai & Sagala Jauvani.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (2th ed)* Jakarta : Rajawali Pers.
- Winardi, (2007). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.