

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN  
PT FIF GROUP CABANG SOLOK****Hariken Marta<sup>1</sup>, Nurhayati<sup>2</sup>, Arfimasri<sup>3</sup>  
Universitas Mahaputra Muhammad Yamin**Email: [harikenmarta15@gmail.com](mailto:harikenmarta15@gmail.com)<sup>1</sup>, [nurhayati2383@gmail.com](mailto:nurhayati2383@gmail.com)<sup>2</sup>, [arfimasri76@gmail.com](mailto:arfimasri76@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstract** – *This research aims to determine the influence of leadership on employee performance, the influence of incentives on employee performance and to determine the influence of leadership and incentives on employee performance at PT FIF GROUP Solok Branch. The type of research used is quantitative descriptive research. The data collection techniques used in this research were observation, questionnaires and documentation. The type of data used is quantitative and data source uses primary data and secondary data. The data analysis technique used in the research is qualitative descriptive mode. The respondents used in the research were all 38 employees of PT FIF GROUP Solok Branch. The results of this research show that the influence of leadership on PT FIF GROUP Solok Branch employee performance. The leadership variable (X1) has the value  $|t_{count}|$  amounting to 3,180 with a significance of 0,003 and table,  $\alpha=0,05$ ;  $df=36$  is 1,68957. The Effect of Incentives on employee performance of PT FIF GROUP Solok Branch. The incentive Variable (X2) has  $|t_{count}|$  amounting to 3,286 with a significance of 0,002 and  $|t_{table}|$   $\alpha=0,05$ ;  $df=36$  is 1,68957. The influence of leadership and Incentives on Employee Performance of PT FIF GROUP Solok Branch. Leadership and Incentives for Employee Performance with a  $|f_{count}|$  test value of 44,468 and  $|f_{table}|$  (0,05:  $df=36$ ) of 3,27. Suggestions for researchers, the results of this research can be used as a source of ideas as input for future research development. For the leaders of Vpt fif group Solok Branch to further improve aspects of Leadership such as how to instruct, the effectiveness of leaders in showing and coordinating employees according to their expertise. Employees of PT FIF GROUP Solok Branch are advised to always carry out their duties with full responsibility by always maintaining their work level and taking maximum advantage of career opportunities.*

**Keywords:** Leadership, Incentives and Employee Performance.

**Abstrak** – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT FIF GROUP Cabang Solok. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini Observasi, Kuesioner dan Dokumentasi. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif dan sumber data yang menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah mode deskriptif kuantitatif. Adapun responden yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh Karyawan PT FIF GROUP Cabang Solok sebanyak 38 orang karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT FIF GROUP Cabang Solok. Variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai  $|t_{hitung}|$  sebesar 3,180 dengan signifikansi sebesar 0,003 dan  $|t_{tabel}|$ ,  $\alpha=0,05$ ;  $df=36$  adalah sebesar 1,68957. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT FIF GROUP Cabang Solok. Variabel Insentif (X2) memiliki  $|t_{hitung}|$  sebesar 3,286 dengan signifikansi sebesar 0,002 dan  $|t_{tabel}|$ ,  $\alpha=0,05$ ;  $df=36$  adalah sebesar 1,68957. Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT FIF GROUP Cabang Solok. Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Nilai uji f  $|f_{hitung}|$  sebesar 44,468 dan  $|f_{tabel}|$  ( $\alpha=0,05$ ;  $df = 36$ ) adalah sebesar 3,27. Saran bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber ide dan masukan bagi pengembangan penelitian di masa yang akan datang. Bagi pimpinan PT FIF GROUP Cabang Solok agar lebih meningkatkan lagi aspek-aspek dalam kepemimpinan seperti cara mengintruksikan, keefektifan pimpinan dalam menunjukkan dan mengkoordinasi karyawan sesuai dengan keahliannya. Bagi karyawan Perusahaan PT FIF GROUP Cabang Solok disarankan agar senantiasa menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dengan senantiasa mempertahankan Tingkat kerja dan memanfaatkan peluang karir secara maksimal.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Insentif dan Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat diupayakan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, setiap perusahaan menginginkan supaya sumber daya yang dimiliki dapat bekerja dengan jujur, bertanggung jawab, profesional, dan mampu bekerjasama dengan baik agar perusahaan dapat berkembang dengan baik. Dengan keberadaan sumber daya yang sangat penting, maka setiap perusahaan berusaha untuk memberdayakan potensi yang dimiliki setiap karyawan. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat menentukan terhadap keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila sumber daya manusia yang dipergunakan dalam perusahaan bekerja dengan prestasi yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien.

Karyawan merupakan aset yang dimiliki oleh perusahaan sebagai sarana untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan guna untuk mengetahui batas dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan produk-produk perusahaan dalam era globalisasi ini. Perusahaan selalu menyediakan berbagai fasilitas untuk mendukung karyawannya agar dapat bekerja dengan baik dan menciptakan suasana yang nyaman agar para pekerja memiliki semangat dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikir dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Pada dasarnya masalah kinerja karyawan berkaitan dengan masalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan seseorang. Untuk mendapatkan atau memenuhi kebutuhan tersebut seseorang membutuhkan alat pemuas kebutuhan. Uang, pangkat atau jabatan, kedudukan dan lain sebagainya merupakan contoh dari alat pemuas kebutuhan dan untuk mendapatkannya, maka mereka harus bekerja.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Pemimpin harus bisa memberikan wawasan, membangkitkan rasa bangga dan menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan karyawan. pemimpin yang efektif adalah yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Karena pada dasarnya karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi suatu perusahaan, karena memegang peranan penting pengoperasian perusahaan untuk mencapai tujuan.

Kedisiplinan seorang karyawan tidak akan mungkin tercipta tanpa adanya kepemimpinan yang baik, karena dengan adanya kepemimpinan yang baik akan mengubah persepsi seorang pegawai untuk bekerja secara disiplin. Pemimpin adalah sebagai kunci bagi penerapan perubahan strategi. Peranan pemimpin adalah menyusun arah perusahaan, mengkomunikasikan dengan karyawan, memotivasi para pegawai dan melakukan tinjauan jangka panjang. Seorang pemimpin mencocokkan arah perusahaan terhadap perubahan keadaan yang kompetitif. Para pemimpin yang efektif secara individu menetapkan hubungan kepercayaan yang baik dan keyakinan dengan para karyawan. seorang pemimpin, seperti juga seorang pelatih, menanamkan sikap profesional dan kepribadian dalam keberhasilan dan keberadaan yang baik dari masing-masing individu.

Dalam organisasi yang berubah dengan cepat, para karyawan menempatkan nilai yang tinggi atas hubungan dengan orang-orang yang mereka hormati dan percayai, termasuk para pemimpin, anggota tim, dan pelaksanaan perusahaan. Bila para pemimpin menunjukkan

bahwa mereka sungguh-sungguh peduli, orang-orang didukung untuk meletakkan lebih banyak usaha dan komitmen pada pekerjaan. Selain pemimpin, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya juga dapat dipengaruhi juga oleh insentif. Dalam suatu perusahaan pemberian insentif memegang peranan yang sangat penting, karena akan dapat mengatasi berbagai permasalahan seperti kinerja yang buruk akibat kurangnya semangat kerja karyawan, kurangnya motivasi kerja dan tidak ada penghasilan tambahan selain gaji.

Insentif merupakan suatu bentuk rangsangan yang diharapkan dapat memotivasi para karyawan untuk dapat memberikan hasil kerja yang baik kepada lembaga. Insentif dapat diberikan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik dan memberikan keuntungan bagi lembaga. Selain sebagai rangsangan, insentif juga mempunyai peranan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pemberian kompensasi berupa insentif merupakan salah satu faktor pendorong semangat kerja dan merupakan suatu alat penimbulkan motivasi serta mempunyai daya tarik dengan tujuan untuk membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan karyawan bahwa dengan melakukan sesuatu mereka bisa mendapatkan imbalan berupa tambahan penghasilan diluar gaji pokok yang diberikan. Karena lembaga menyadari hanya dengan pemberian gaji pokok kurang dapat memotivasi para karyawan untuk dapat lebih bersemangat dalam bekerja yang akan memuaskan kebutuhannya.

Perusahaan Federal International Finance (FIF GROUP) adalah perusahaan pembiayaan yang didirikan pada tahun 1989 oleh Astra yang menyediakan fasilitas pembiayaan konvensional dan Syariah bagi konsumen yang ingin membeli sepeda motor Honda dan yang membutuhkan pinjaman dana. FIF GROUP terus berkembang dengan menambah rangkaian produk pembiayaan yang luas untuk memenuhi berbagai keperluan pelanggan, yang dilakukan dengan menerapkan manajemen resiko yang terintegrasi. Pada bulan Mei 2013 perusahaan memunculkan merek FIF GROUP, saat ini berdasarkan peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 29/POJK.05/2014, maka bidang usaha FIF GROUP adalah Pembiayaan Investasi, Pembiayaan Modal Kerja, Pembiayaan Multiguna, Sewa Operasi dan/atau kegiatan berbasis fee, Pembiayaan Syariah meliputi pembiayaan jual beli, pembiayaan investasi, pembiayaan lain berdasarkan persetujuan otoritas jasa keuangan.

Dari latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan yaitu : (1) Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan FIF GROUP Cabang Solok?. (2) Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan FIF GROUP Cabang Solok?. (3) Apakah Kepemimpinan dan Insentif secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan FIF GROUP Cabang Solok?.

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan dilakukannya penelitian ini sebagai berikut : (1) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan FIF GROUP Cabang Solok. (2) Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan FIF GROUP Cabang Solok. (3) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Insentif secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan FIF GROUP Cabang Solok.

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pada dasarnya penelitian ini menjelaskan berapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) terhadap variabel terkait Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT FIF GROUP Cabang Solok.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.1	0,554	0,3202	Valid
X1.2	0,772	0,3202	Valid
X1.3	0,521	0,3202	Valid
X1.4	0,658	0,3202	Valid
X1.5	0,602	0,3202	Valid
X1.6	0,610	0,3202	Valid
X1.7	0,458	0,3202	Valid
X1.8	0,531	0,3202	Valid

Sumber: Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2024

Pada tabel di atas menunjukkan hasil dari uji validitas Kepemimpinan (X1). Variabel Kepemimpinan ini terdiri dari 8 butir pernyataan dan semuanya dinyatakan valid karena nilai  $|r_{hitung}| > |r_{tabel}|$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan pada variabel Kepemimpinan tersebut dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas Insentif (X2)

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X2.1	0,554	0,3202	Valid
X2.2	0,537	0,3202	Valid
X2.3	0,501	0,3202	Valid
X2.4	0,602	0,3202	Valid
X2.5	0,534	0,3202	Valid
X2.6	0,555	0,3202	Valid
X2.7	0,811	0,3202	Valid
X2.8	0,784	0,3202	Valid

Sumber: Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2024

Pada tabel di atas menunjukkan hasil dari uji validitas Insentif (X2). Variabel Insentif ini terdiri dari 8 butir pernyataan dan semuanya dinyatakan valid karena nilai  $|r_{hitung}| > |r_{tabel}|$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan pada variabel Insentif tersebut dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 3  
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X2.1	0,539	0,3202	Valid
X2.2	0,572	0,3202	Valid
X2.3	0,780	0,3202	Valid
X2.4	0,632	0,3202	Valid
X2.5	0,677	0,3202	Valid
X2.6	0,747	0,3202	Valid
X2.7	0,766	0,3202	Valid
X2.8	0,738	0,3202	Valid

Sumber: Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2024

Pada tabel di atas menunjukkan hasil dari uji validitas Kinerja Karyawan (Y). Variabel Kinerja Karyawan ini terdiri dari 8 butir pernyataan dan semuanya dinyatakan valid karena nilai  $|r_{hitung}| > |r_{tabel}|$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan pada variabel Kinerja Karyawan tersebut dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

## Uji Reliabilitas

### 1. Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X1)

Tabel 4  
Hasil Uji Reliabilitas  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	8

Sumber: Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas maka hasil analisis nilai alpha sebesar 0,736 sedangkan variabel bisa dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisiensi Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut bisa dikatakan reliabel.

### 2. Uji Reliabilitas Insentif (X2)

Tabel 5  
Hasil Uji Reliabilitas  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,758	8

Sumber: Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas maka hasil analisis nilai alpha sebesar 0,758 sedangkan variabel bisa dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisiensi Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut bisa dikatakan reliabel.

### 3. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6  
Hasil Uji Reliabilitas  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,836	8

Sumber: Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas maka hasil analisis nilai alpha sebesar 0,836 sedangkan variabel bisa dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisiensi Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut bisa dikatakan reliabel.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,982	3,669		,813	,422
Kepemimpinan (X1)	,528	,166	,443	3,180	,003
Insentif (X2)	,403	,123	,458	3,286	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2024

Berdasarkan tabel 7 di atas, hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 2,982 + 0,528X_1 + 0,403X_2 + e$$

Y = Kinerja Karyawan  
a = Konstanta  
b = koefisien regresi  
X<sub>1</sub> = Kepemimpinan  
X<sub>2</sub> = Insentif  
e = Standar eror

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta sebesar 2,982. Ini menunjukkan bahwa jika variabel independen diasumsikan tetap atau sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan akan tetap sebesar 2,982.
2. Nilai koefisien regresi variabel pengendalian internal (X1) sebesar 0,528 dan bernilai positif. Pada penelitian ini dapat diartikan bahwa, jika Kepemimpinan (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,528 satuan, dengan asumsi variabel Insentif (X2) bernilai tetap atau sama dengan nol.
3. Nilai koefisien regresi variabel Insentif (X2) sebesar 0,403 dan bernilai positif. Pada penelitian ini dapat diartikan bahwa, jika Insentif (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,403 satuan, dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X1) bernilai tetap atau sama dengan nol.

## Uji Determinasi

Tabel 8  
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,847 <sup>a</sup>	,718	,701

a. Predictors: (Constant), Insentif (X2),  
Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi  
19, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang ditunjukkan dengan nilai *R square* sebesar 0,718 atau 71,8%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel Insentif (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

sebesar 71,8% dan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pada penelitian ini.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9  
Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,982	3,669		,813	,422
Kepemimpinan (X1)	,528	,166	,443	3,180	,003
Insentif (X2)	,403	,123	,458	3,286	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

- Variabel Kepemimpinan (X1) memiliki  $|t_{hitung}|$  sebesar 3,180 dengan signifikansi sebesar 0,003 dan  $|t_{tabel}|$ ,  $\alpha=0,05$ ;  $df=36$  adalah sebesar 1,68957. Karena  $|t_{hitung}| > |t_{tabel}|$ , yaitu  $|3,180| > |1,68957|$ , atau nilai sig t (0,003)  $< \alpha$  (0,05), maka H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa, Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan PT FIF GROUP Cabang Solok.
- Variabel Insentif (X2) memiliki  $|t_{hitung}|$  sebesar 3,286 dengan signifikansi sebesar 0,002 dan  $|t_{tabel}|$ ,  $\alpha=0,05$ ;  $df=36$  adalah sebesar 1,68957. Karena  $|t_{hitung}| > |t_{tabel}|$ , yaitu  $|3,286| > |1,68957|$ , atau nilai sig t (0,002)  $< \alpha$  (0,05), maka H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa, Insentif (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT FIF GROUP Cabang Solok.

### 2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. 10  
Hasil Uji Secara Simultan (Uji f)  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	295,347	2	147,674	44,468	,000 <sup>a</sup>
Residual	116,232	36	3,321		
Total	411,579	38			

a. Predictors: (Constant), Insentif (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2024

Berdasarkan tabel di atas,  $|f_{hitung}|$  sebesar 44,468 dan  $|f_{tabel}|$  ( $\alpha=0,05$ ;  $df=36$ ) adalah sebesar 3,27. Karena  $|f_{hitung}| > |f_{tabel}|$ , yaitu  $|44,468| > |3,27|$ , atau nilai sig f (0,000)  $< \alpha$  (0,05), maka H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Insentif (X2) berpengaruh secara simultan (secara bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan PT FIF GROUP Cabang Solok.

## **Pembahasan dan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT FIF GROUP Cabang Solok**

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah uji t terdapat Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT FIF GROUP Cabang Solok. Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ditemukan bahwa hipotesis oertama (H1) diterima dan dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Untuk Variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai  $|t_{hitung}|$  sebesar 3,180 dengan signifikansi sebesar 0,003 dan  $|t_{tabel}|$ ,  $\alpha=0,05$ ;  $df=35$  adalah sebesar 1,68957. Karena  $|t_{hitung}| > |t_{tabel}|$ , yaitu  $|3,180| > |1,68957|$ , atau nilai sig t  $(0,003) < \alpha (0,05)$ , maka H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa, Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan PT FIF GROUP Cabang Solok. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan yang dilakukan oleh Wiwi Yulianti et al.,(2016), hasil uji hipotesis Kepemimpinan dan Insentif berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN XII Kalisewogiri.

### **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT FIF GROUP Cabang Solok**

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT FIF GROUP Cabang Solok. Pada variabel Insentif (X2) memiliki  $|t_{hitung}|$  sebesar 3,286 dengan signifikansi sebesar 0,002 dan  $|t_{tabel}|$ ,  $\alpha=0,05$ ;  $df=36$  adalah sebesar 1,68957. Karena  $|t_{hitung}| > |t_{tabel}|$ , yaitu  $|3,286| > |1,68957|$ , atau nilai sig t  $(0,002) < \alpha (0,05)$ , maka H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa, Insentif (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT FIF GROUP Cabang Solok. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dahlan et al.,(2020), hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pemberian Insentif berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT.Baruga Asrinusa Development.

### **Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT FIF GROUP Cabang Solok**

Hasil pengujian Simultan dengan Menggunakan uji f menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Nilai uji f  $|f_{hitung}|$  sebesar 44,468 dan  $|f_{tabel}|$  ( $\alpha=0,05$ ;  $df = 36$ ) adalah sebesar 3,27. Karena  $|f_{hitung}| > |f_{tabel}|$ , yaitu  $|44,468| > |3,27|$ , atau nilai sig f  $(0,000) < \alpha (0,05)$ , maka H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Insentif (X2) berpengaruh secara simultan (secara bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan PT FIF GROUP Cabang Solok. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugeng Widakdo et al., (2022). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Insentif berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DIKBUDPORA Kabupaten Bima.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal Internasional Finance Cabang Solok, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Persamaan analisis linear berganda yang diperoleh adalah :

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

$$Y = 2,982 + 0,582 X_1 + 0,403 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independent (X) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel dependen (Y) pada Perusahaan PT FIF GROUP Cabang Solok.

## 2. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Adalah koefisien yang ditunjukkan dari nilai R square variabel sebesar 0,718 atau 71,8%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel Insentif (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 71,8% dan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pada penelitian ini.

## 3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT FIF GROUP Cabang Solok

Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena variabel Kepemimpinan memiliki nilai  $|t_{hitung}|$  sebesar  $|3,180| > |t_{tabel}|$   $1,68957$  dengan signifikannya  $0,003 < 0,05$ . Maka menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga dapat dijelaskan bahwa Hipotesis pertama (H1) diterima.

## 4. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT FIF GROUP Cabang Solok

Insentif (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena variabel Insentif memiliki nilai  $|t_{hitung}|$   $3,286 > |t_{tabel}|$   $1,68957$  dengan signifikannya  $0,002 < 0,05$ . Maka menunjukkan bahwa Insentif (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga dapat dijelaskan bahwa Hipotesis kedua (H2) diterima.

## 5. Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Kinerja Karyawan PT FIF GROUP Cabang Solok

Hasil hipotesis diketahui nilai  $|t_{hitung}|$   $44,46 > |t_{tabel}|$   $3,27$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka H3 diterima. Menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Insentif secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat dijelaskan bahwa Hipotesis ke tiga (H3) diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afri Wahyuni, Esi Sriyanti, Ida Nirwana (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Insan Cendekia Mnadiri Group Nagari Koto Baru Kec. Kubung Kab. Solok.
- Angga Prihastaka Dirjas, Nurhayati, Netti Indrawati (2022). Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tanah Garam Kota Solok.
- Dahlan, Andi Jama'an, Agussalim. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Pemberian, Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baruga Asrinusa Development.
- Dr. M. Sobry Sutikno. (2018). Pemimpin Dan Kepemimpinan (Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan).
- Dr. Tun Huseno, SE., M.Si. (2016). Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja.
- Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, S.E, M.Th. (2021). Filsafat Dan Teori Kepemimpinan.
- Dra. Umi Farida, MM, Sri Hartono, SE, MM. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II.
- Drs. Siti Mujanah, MBA. Ph.D. (2019). Manajemen Kompensasi.
- Eko Budiyanto, SE., M.M. Dr. Mochamad Mochklas, S.Si., M.M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset).
- Egia Oka Sya Fitri, Esi Sriyanti, Arfimasri, (2023). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana di Saok Laweh Kab. Solok).
- Fahrul Budi Santoso (2016). Pengaruh Pemberian Insentif dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Madukisno Yogyakarta.
- Hamdi Rahmat (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Novindo Inti Perkasa Kantor Cabang Palembang.
- Haedar, Muh. Iqbal, Gunair. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara. Jurnal equilibrium, Vol 05 Nomor 01 (2015).
- Immanuel M. Ginting, Try A. Bangun, David V. Mounthe, Sumiarti Sihombing. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). Jurnal Manajemen Volume 5 Nomor 1 (2019). <http://ejournal.lmiimedan.net>.
- Koko HappyAnggiawan, Djahur Hamid, M. Djudi Mukzam (2015). Pengaruh Insentif dan Motivasi

- terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan CV Suka Alam Kaliwatu Rafting Kota Batu Jawa Timur.
- Maziah (2016). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar.
- Merisa Oktaria, Rinto Alexandro. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Utama Putra Di Pangkalan Bun. Jimat (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Vol: 11 Nomor 1.
- Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Herany, Anis Masyuroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari, Opan Arifudin, Zackhairia Rialmi, Surya Putra. (2021). Kinerja Karyawan. [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com).
- Putri & Adelia (2018). Pengaruh Kepemimpinan Camat terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Curup Kab. Rejang Lebong.
- Ridwan Nur Pangestu, Dhea Septia Rani, Tuju Setya Ning Tyas, Zahratul Farhah, Zaqiyah Nur Afifah. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas Dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). <https://dinastirev.orang/JIMT>.
- Sugeng Widakdo, Amir Tengku Ramli, Lidwina Sri Ardiasih. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga (DIKBUDPORA) Kabupaten Bima. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business* Vol. 5, Nomor. 3.
- Soni Ardeski, Ida Nirwana (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Bukit Sundi Kab. Solok.
- Sofian & Jurkarnain (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Guta Griya Sarana Medan.
- Suprihati. (Cd2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sarijati Di Sragen. *Jurnal Paradigma* Vol. 12, Nomor 01.
- Syamsu Q. Badu & Novianty Djafri. (2017). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi.
- Utari (2015). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri.
- Vemil Vemil, Ida Nirwana (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto.
- Wandi Zulkarnaen, Asep Suwarna (2016). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Idramayu.
- Waloyo. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pemberian Insentif.
- Wiwi Yulianti, NG. Krishnabudi, Chairul Saleh. (2016). Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tetap Karyawan Pada PTPN XII Kaliselogiri Banyuwangi.