



**ANALISIS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT. MEDAN DISTRIBUSINDO RAYA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

SYAHRUL RAMADHANI

NPM:1915310640

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEDAN. DISTRIBUSINDO RAYA.

NAMA : SYAHRUL RAMADHANI
N.P.M : 1915310640
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 06 Maret 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Siswa Pratema, S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Hidayati Purnama Lubis, S.P., M.Si.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : SYAHRUL RAMADHANI
NPM : 1915310640
PROGRAM STUDI : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL : ANALISIS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA PADA PT. MEDAN
DISTRIBUSINDO JAYA

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalty Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasi karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, April 2024
Yang membuat pernyataan



Syahrul Ramadhani
NPM : 1915310640

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Syahrul Ramadhani
NPM : 1915310640
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sepertiunya.

Medan, April 2024

at pernyataan

METRAJ
TEMKRI
E02C2ALX151500963
Syahrul Ramadhani

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Analisis Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Medan Distribusindo Raya Khususnya pada bagian Marketing And Sale, baik itu secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan metode skala likert. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Medan Distribusindo Raya pada posisi Marketing And Sale yang berjumlah 90 orang dan di ambil dengan menggunakan total sampling. Teknik Analisa data melalui program IBM SPSS statistic 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pertama, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,449 > 1,663$ dengan nilai hasil $0,559$ dan nilai sig $0,005 < 0,05$. Kedua, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dibuktikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,093 > 1,663$ dengan nilai hasil $0,484$ dan nilai sig $0,008 < 0,05$. Ketiga, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,304 > 1,663$ dengan nilai hasil $0,540$ dan nilai sig $0,002 < 0,05$. Keempat, secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada PT Medan Distribusindo Raya, dengan perolehan nilai hasil $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $12,400 > 2,711$ dengan nilai hasil $0,721$ dan nilai Sig $< 0,05$ maka $0,004 < 0,05$.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Intensif, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the Analysis of Leadership, Work Motivation, and Incentives on Employee Performance of PT Medan Distribusindo Raya, especially in the Marketing and Sale section, both partially and simultaneously. This research uses quantitative methods with data collection using the Likert scale method. The subjects used in this study were 90 employees of PT Medan Distribusindo Raya in the Marketing And Sale position and were taken using total sampling. The results of this study indicate that first, leadership has a positive and significant effect on employee performance, this can be proven by the $t_{count} > t_{table}$ value, namely $7.449 > 1.663$ with a result value of 0.559 and a sig value of $0.005 < 0.05$. Second, motivation has a positive and significant effect on employee performance, this can be proven by $t_{hitung} > t_{tabel}$, namely $6.093 > 1.663$ with a result value of 0.484 and a sig value of $0.008 < 0.05$. Third, incentives have a positive and significant effect on employee performance, this can be proven by the value of $t_{count} > t_{table}$, namely $7.304 > 1.663$ with a result value of 0.540 and a sig value of $0.002 < 0.05$. Fourth, simultaneously with the F test, it shows that leadership, motivation and incentives have a significant and positive effect on employee performance at PT Medan Distribusindo Raya, with the acquisition of the value of the results of $f_{count} > f_{tabel}$, namely $12.400 > 2.711$ with a result value of 0.721 and Sig value < 0.05 then $0.004 < 0.05$.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Incentives, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala puji bagi Allah SWT, tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: “Analisis Kepemimpinan, Motivasi, dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Medan Distribusindo Raya”.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H.Muhammad Isa Indrawan,S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Siswa Pratama, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Ibu Hidayati Purnama Lubis, S.P., M.Si selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.

7. Ayahanda Kasiono serta Ibunda Kustiana tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak Manager PT. Medan Distribusindo Raya Fahmi Faturahman dan SPV Jhon Hendrik Tumanggor atas semua bantuannya dan juga yang telah memberikan izin dan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian.
9. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa proposal ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, April 2024
Penulis

Syahrul Ramadhani
NPM : 1915310640

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERSETUJUAN UJIAN	ii
PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan dan Rumusan Masalah	9
1. Batasan Masalah	9
2. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1. Tujuan Penelitian	10
2. Manfaat Penelitian	11
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	13
1. Kinerja.....	13
a. Pengertian Kinerja.....	13
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
c. Indikator Kinerja	17
2. Kepemimpinan.....	18
a. Pengertian Kepemimpinan	18
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	19
c. Indikator Kepemimpinan.....	20
3. Motivasi Kerja	21
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	21
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	23
c. Indikator Motivasi Kerja	26
4. Insentif.....	27
a. Pengertian Insentif.....	27
b. Faktor-Faktor Insentif.....	29
c. Indikator Insentif.....	31
B. Penelitian Terdahulu	32
C. Kerangka Konseptual.....	35
D. Hipotesis	37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	39
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	39
1. Lokasi Penelitian.....	39
2. Waktu Penelitian	40
C. Populasi dan Sampel.....	40
1. Populasi.....	40
2. Sampel.....	41
3. Jenis dan Sumber Data.....	42
D. Definisi Operasional	42
E. Skala Pengukuran Variabel	44
F. Teknik Pengumpulan Data.....	45
G. Teknik Analisa Data.....	45
1. Uji Kualitas Data.....	45
a. Uji Validitas Data (Kelayakan).....	46
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	46
2. Uji Asumsi Klasik	47
a. Uji Normalitas	47
b. Uji Multikolinearitas	47
c. Uji Heteroskedastisitas.....	48
3. Regresi Linear Berganda.....	49
4. Uji Hipotesis	50
a. Uji Parsial (Uji t).....	50
b. Uji Simultan (Uji F)	50
c. Koefisien Determinasi (R^2).....	51

BAB IV HASIL DAN PEMBAHAS

A. Gambaran Umum Perusahaan	52
B. Struktur Organisasi Perusahaan.....	53
C. Visi dan Misi Perusahaan.....	57
1. Visi Perusahaan.....	57
2. Misi Perusahaan	57
D. Uji Persyaratan Analisis	57
1. Uji Validitas	57
2. Uji Reliabilitas	60
E. Uji Asumsi Klasik	61
1. Uji Normalitas.....	61
2. Uji Multikolinearitas.....	63
3. Uji Heteroskedastisitas.....	64
F. Analisis Regresi Linear Berganda	65
G. Uji Hipotesa	67
1. Uji Parsial (uji t).....	67
2. Uji Simultan (uji f).....	69
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	71
H. Interpretasi Hasil Penelitian.....	72
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. MDR.....	72
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. MDR	73
3. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.MDR	74

4. Analisis Kepemimpinan, Motivasi, Intensif Terhadap Kinerja	75
BAB V PENUTUP	
1. Kesimpulan	77
2. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Pra Survey Kinerja Karyawan.....	4
Tabel 1.2. Kinerja Karyawan 2020-2022	5
Tabel 1.3. Pra Survey Kepemimpinan.....	6
Tabel 1.4. Pra Survey Motivasi Kerja	7
Tabel 1.5. Pra Survey Insentif	8
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian.....	40
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel	42
Tabel 3.3. Tabel Skala Likert	44
Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan.....	58
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Motivasi	58
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Insentif	59
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Kinerja	59
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.6. Hasil Uji Normalitas dengan <i>Kolmogorov-smirnov</i>	61
Tabel 4.7. Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.8. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji <i>Glejser</i>	65
Tabel 4.9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	66
Tabel 4.10. Hasil Uji t (Uji Secara Parsial).....	68
Tabel 4.11. Hasil Uji f (Uji Secara Simultan)	70
Tabel 4.12. Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	37
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Pada PT Medan Distribusindo Raya	53
Gambar 4.2. Histogram	62
Gambar 4.3. Normal Probability Plot Of Regresion	62
Gambar 4.4. Scatterplots	63

LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 2 Hasil Uji Instrumen Penelitian	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi, unsur manusia sebagai karyawan mempunyai kedudukan yang strategis, karena manusia-lah yang bisa mengetahui *input-input* apa yang diambil dari lingkungan, bagaimana cara mendapatkan dan mengolah atau mentransformasikan secara tepat menjadi *output*. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi oleh sebab itu berhasilnya suatu organisasi ataupun instansi sangat tergantung dari pengelola sumber daya manusia. Pegawai merupakan aset yang paling banyak mempengaruhi kinerja instansi. Setiap instansi pemerintah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang akan menjadi tujuan dan program instansi pemerintah tersebut dapat tercapai dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai dalam perusahaan.

Kualitas dan kemampuan ini akan dapat tercapai apabila dilakukan pengembangan sumber daya manusia yang efektif, efisien dan secara terus menerus. Tujuan dari organisasi sulit bisa tercapai jika setiap anggota organisasi tidak memiliki kinerja yang baik dalam mengerjakan dan menyelesaikan setiap tugas dan tanggungjawabnya di organisasi atau perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Kemampuan di era globalisasi ini membuat setiap perusahaan ikut serta berkembang dan bersaing secara kompetitif. Pengelolaan

sumber daya manusia yang kurang baik maka akan menimbulkan masalah yang membuat ketidaknyamanan pada karyawan dalam bekerja sehingga pekerjaan yang diselekan kurang baik dan membuat perusahaan menjadi menurun. Maka dari itu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang baik serta efektif dan efisien.

Sumber daya manusia adalah unsur penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Kinerja karyawan yang baik akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya (A. Setiawan & Pratama, 2019). Pimpinan juga perlu mengetahui kebutuhan karyawan sehingga dapat memenuhinya tepat sesuai dengan apa yang diharapkannya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan bisa menjiwai pekerjaannya (N. Setiawan & Ritonga, 2017).

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi. Pegawai dalam hal ini sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan tentunya memengaruhi sikap terhadap pekerjaan yang dilimpahkan atau dibebankan. Sikap karyawan terhadap pekerjaan tersebut dikenal dengan istilah kinerja karyawan.

Pada PT. Medan Distribusindo Raya merupakan salah satu instansi perusahaan swasta di kota Medan yang bergerak dibidang distribusi produk-produk rumah tangga, produk makan dan produk minuman. Kepala PT. Medan Distribusindo Raya harus mempengaruhi bawahannya agar mampu bekerja sama dan produktif demi mencapai tujuan instansi. Pimpinan dan pegawai harus saling mendukung, bekerjasama, saling menghargai juga saling mengerti apa akan hak dan

kewajibannya masing-masing. Seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh suatu anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang memimpin untuk menjalankan fungsi organisasi tersebut. Dalam kegiatannya, terdapat hambatan yang membuat kinerja karyawan menurun yakni kurang tegasnya kepemimpinan terhadap karyawannya, sehingga menghambat motivasi kerja karyawan dan kurangnya pemberian insentif yang layak sehingga menimbulkan dampak kinerja yang kurang baik dan menurun pada karyawan perusahaan.

Manajemen kinerja merupakan serangkaian kegiatan dari penerapan fungsi-fungsi manajemen mengenai kinerja karyawan. Tujuan dari manajemen kinerja ini adalah untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar, dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Selain itu kinerja sebagai salah satu harapan terhadap seseorang untuk dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu terhadap apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya serta dapat berdisiplin dalam mematuhi aturan yang berlaku.

Penilaian kinerja sangat penting, dengan adanya penilaian kinerja dapat dilihat perkembangan kinerja karyawan dan apabila ada masalah dapat diidentifikasi dan dicari solusi karena kinerja karyawan menggambarkan kinerja suatu organisasi. Perusahaan yang berkembang dan maju adalah perusahaan dengan

kinerja yang baik dari karyawan dan sebaliknya jika perusahaan yang sulit berkembang dan tidak maju adalah perusahaan yang kinerja karyawannya kurang baik, sehingga menyebabkan perusahaan merugi dan menurun.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2018), “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Kinerja karyawan yang tinggi maka kesempatan organisasi untuk mencapai dan mengoptimalkan pencapaian tujuan dapat tercapai sehingga pimpinan organisasi perlu memberikan perhatian dan prioritas atas kinerja karyawan. Menurut Fahmi (2017) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tabel 1.1. Pra Survey Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Orang	%	Orang	%
1	Hasil dari pekerjaan yang saya lakukan selalu baik dari sesuai yang atasan harapkan	11	60	9	40
2	Tempat saya bekerja selalu memperhatikan karyawan agar mampu bekerja sesuai dengan standar organisasi	9	30	11	70
3	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan	9	40	11	60

Sumber: Penulis 2024

Berdasarkan pada tabel 1.1 telah melakukan survey awal sebanyak 20 orang responden yang menyatakan tentang standar penilaian kinerja karyawan. Mengenai

kinerja karyawan terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja serta disiplin kerja dan kepuasan kerja. Pada dasarnya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan suatu tindakan pada diri sendiri atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat berdasarkan tabel kinerja karyawan pada bagian *sale and marketing* pada tahun 2020-2022 sebagai berikut:

Tabel 1.2. Kinerja karyawan pada kinerja karyawan tahun 2020-2022

No	KPI (<i>Key Performa Indikator</i>)	Jumlah Persen
1	Tahun 2020	96%
2	Tahun 2021	97%
3	Tahun 2022	92%

Sumber: Penulis 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan persentase penilaian kinerja karyawan PT. Medan Distribusindo Raya pada bagian *sale And Marketing* di tahun 2020-2022 terdapat beberapa indikator yang mengalami kenaikan setiap tahunnya. Dimana Jumlah penjualan yang dihasilkan dari tahun 2020 sebesar 96%, lalu di di tahun 2021 terjadi peningkatan sebesar 97% namun, pada tahun 2022 jumlah penjualan mengalami penurunan sebesar 98%. Pencapaian pada setiap kategori yang sudah ditetapkan perusahaan merupakan salah satu tolak ukur kerja setiap individu. Dengan demikian berdasarkan Tabel 1.2 di tahun 2020-2022 mengindikasikan kategori karyawan berkinerja sangat baik. Faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai, karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut.

Kepemimpinan dikatakan faktor yang terpenting karena fungsi seorang pemimpin adalah mendorong seluruh anggotanya untuk memanfaatkan sumber

daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi dalam suatu organisasi. Selain itu harus berperan sebagai motivator, sehingga memudahkan tercapainya sasaran perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan juga dianggap perlu untuk mempengaruhi perilaku bawahan agar tidak terjadi pelanggaran terhadap aturan-aturan organisasi seperti kecenderungan karyawan untuk melanggar aturan perusahaan atau instansi. Oleh karena itu, sebagai pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki pemimpin dimana ia dapat bekerja sama dan dapat menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi didalam kelompok kerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan atau instansi.

Tabel 1.3. Pra Survey Kepemimpinan

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Orang	%	Orang	%
1	Karyawan berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan	11	60	9	40
2	Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara ketat terhadap karyawan	9	30	11	70
3	Pimpinan selalu memberikan masukan atau motivasi kepada karyawan	9	40	11	60

Sumber: Penulis 2024

Rivai (2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas karyawan. Motivasi mampu memberikan kekuatan terhadap manusia untuk melakukan sesuatu lebih baik akibat adanya dorongan untuk mendapatkan suatu harapan yang sangat ingin dicapainya. Dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau

antusias untuk mencapai efektivitas kerja yang tinggi. Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan harapan yang dapat mendorong tumbuhnya motivasi yang diinginkan karyawan. Motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Motivasi pada diri pegawai mempunyai peran penting, karena dengan adanya motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Tabel 1.4. Pra Survey Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Orang	%	Orang	%
1	Karyawan bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan	11	60	9	40
2	Karyawan memiliki status sosial yang akan meningkat jika terus bekerja di perusahaan ini.	9	30	11	70
3	Karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini	9	40	11	60

Sumber: Penulis 2024

Dengan pemberian insentif adalah salah satu cara yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Pemberian insentif yang memadai dan layak, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja, lebih rajin, lebih menaati peraturan perusahaan dengan baik, dan merasa hasil kerjanya dihargai oleh perusahaan, sehingga karyawan akan berupaya untuk bekerja lebih optimal dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Hasibuan (2018), Insentif faktor pendorong eksternal yang mendorong motif yang positif, mengarahkan individu untuk bekerja lebih keras. Pentingnya insentif berasal dari kebutuhan bagi karyawan untuk diakui dan dihargai atas usahanya. Sistem insentif yang mendorong motif internal mereka, dengan mengasumsikan bahwa uang dapat

mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja. Insentif dianggap salah satu faktor paling penting yang mendorong pekerja untuk melakukan upaya besar dan bekerja lebih efisien. Menurut Hasibuan (2018), mendefinisikan insentif sebagai godaan eksternal dan faktor pendorong yang menyebabkan karyawan untuk bekerja lebih keras; mereka diberikan insentif karena kinerja mereka sangat baik sehingga karyawan akan bekerja lebih keras dan menghasilkan kinerja yang lebih efektif ketika ia merasa puas pada perusahaan.

Tabel 1.5. Pra Survey Insentif

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Orang	%	Orang	%
1	Perusahaan akan memberikan insentif kepada pegawai jika karyawan mampu memberikan kinerja yang baik	11	60	9	40
2	Perusahaan memberikan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat	9	30	11	70
3	Karyawan akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan Perusahaan	9	40	11	60

Sumber: Penulis 2024

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Medan Distribundo Raya memang masih banyak ditemukan kesalahan dari para karyawan yang tidak sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya ke dalam sebuah skripsi yang berjudul “**Analisis Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai PT. Medan Distribusindo Raya**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dideskripsikan identifikasi masalah yang terdapat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pimpinan yang tidak tegas dan tidak peduli terhadap karyawan sehingga karyawan tidak mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi.
2. Pimpinan tidak selalu melakukan pengawasan secara ketat terhadap karyawan.
3. Karyawan tidak memiliki status sosial yang akan meningkat jika karyawan tersebut terus bekerja diperusahaan ini.
4. Perusahaan tidak memberikan insentif yang tinggi untuk mendorong karyawan lebih giat mencapai target.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, karena adanya keterbatasan waktu, biaya, dan ilmu pengetahuan dan tenaga kerja, maka penulis membatasi pembahasan masalah terhadap yang merupakan pegawai tetap *sales* dan *marketing* PT. Medan Distribusindo Raya.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya?

- b. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya?
- c. Apakah insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya?
- d. Apakah kepemimpinan, motivasi, dan insentif secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, dapat dipaparkan tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya.
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif kinerja karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya.
- c. Untuk mengetahui apakah insentif secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya.
- d. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya.

2. Manfaat Penelitian

Untuk manfaat ini terbagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti dan instansi terkait terkait bidang ilmu disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai yang akan menjadi sebagai bahan materi untuk salah satu mata kuliah di program studi manajemen.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu referensi dalam pengambilan keputusan dalam bidang Ilmu Manajemen SDM terutama untuk meningkatkan kinerja dari pegawai di PT. Medan Distribusindo Raya.
- 2) Bagi Perusahaan dapat memberikan informasi dan referensi tambahan kepada pihak-pihak yang terkait, terutama sebagai bahan pertimbangan untuk peningkatan kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif terhadap kinerja pegawai di PT. Medan Distribusindo Raya.
- 3) Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan untuk melakukan penelitian dengan variabel yang berbeda untuk melihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian dalam penelitian ini yang dilakukan oleh penelitian yang dilaksanakan oleh Yovie pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan,

Motivasi Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tamoratama Prakarsa Medan. Persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang, sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian: Pada penelitian terdahulu terdapat 3 variabel bebas yaitu komunikasi, Disiplin Kerja dan Intensif serta sebuah variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu kepemimpinan, motivasi dan insentif serta sebuah variabel terikat kinerja karyawan.
2. Waktu Penelitian: Penelitian terdahulu dilakukan pada September 2019 sampai Februari 2020. Dan penelitian ini dilaksanakan pada Mei 2023 sampai selesai.
3. Lokasi Penelitian: Penelitian ini dilakukan pada PT. Citra Mandiri Distribusindo dan Penelitian ini dilakukan pada PT. Medan Distribusindo Raya.
4. Objek Penelitian, Populasi, dan Sampel: Populasi penelitian terdahulu berjumlah 112 orang karyawan, dan jumlah sampel 84 responden. Sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 760 orang karyawan secara keseluruhan, akan tetapi fokus penelitian terhadap karyawan *marketing and sales* yang berjumlah sebanyak 90 orang sebagai sampel penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sedarmayanti (2016) kinerja adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Sutrisno (2016) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Sutrisno (2018), kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (P. Mangkunegara, 2017). Sejalan dengan penjelasan sebelumnya, kinerja juga dapat diartikan sebagai proses perusahaan dalam mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Fatmawati et al., 2020).

Selanjutnya, kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberikan kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja atau sikap kooperatif (Wau et al.,

2021). Sejalan dengan penjelasan sebelumnya menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai baik individu ataupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai visi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Fatmawati et al., 2020).

Menurut Fahmi (2017) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

Menurut Edison (2016) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Menurut pendapat lain, Simamora (2015) “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Menurut Mangkunegara (2016), Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Panggabean (2018), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diciptakan dengan kualitas yang baik sehingga menjadi salah satu penilaian untuk prestasi karyawan. Hasil baik kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja tinggi karyawan akan membuat perusahaan lebih cepat dan mudah mencapai tujuannya.

Menurut Torang (2014) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Sebagai seorang anggota atau karyawan dari suatu perusahaan, seharusnya tidak kehilangan identitasnya yang khas karena hal itu merupakan kekhususan atau kebanggaan tersendiri yang dimiliki orang tersebut. Menurut (Sedarmayanti, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)

Motivasi yaitu dorongan semangat kerja kepada karyawan agar menghasilkan kinerja yang optimal. Disiplin adalah suatu tindakan yang bersifat memaksa seseorang untuk mengubah dan memperbaiki sikap atau perilaku, melalui tindakan disiplin erpositif dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku didalam sebuah organisasi. Etika kerja adalah kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang tepat di tempat kerja. Ini adalah sikap yang membentuk cara seseorang melakukan tugas pekerjaannya dengan standar moral yang tinggi.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian.

3. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan manusia dalam menggunakan pikiran, ide serta kreatifitas, mengubah atau membuat sesuatu menjadi nilai lebih sehingga sesuatu tersebut memiliki nilai yang lebih bermakna.

4. Manajemen Kepemimpinan

Manajemen kepemimpinan adalah sebuah keahlian berorganisasi yang terdiri dari ilmu manajemen dan *leadership skill* sehingga individu dapat memimpin suatu organisasi

5. Tingkat Penghasilan

Tingkat Penghasilan adalah penghasilan (uang, barang, dan lain sebagainya) yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang biasanya berupa gaji dan Insentif. Gaji merupakan Uang yang diberikan perusahaan sebagai imbalan ketika seseorang telah bekerja, Insentif merupakan tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai gairah dalam bekerja sehingga karyawan mencapai target yang diberikan

6. Teknologi

Dalam suatu usaha, peran teknologi dan modal dalam pembangunan ekonomi adalah untuk peningkatan pendapatan. Tentunya kaitannya dengan ekonomi, akan memiliki tujuan terhadap suatu profit.

7. Jaminan Sosial

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warganegaranya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2016), Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang

akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Profesionalisme

Profesionalis merupakan bagaimana seorang karyawan bisa menempatkan dirinya selama berada dalam lingkup kerja maupun luar lingkup kerja.

2. Proporsional

Keadaan yang sesuai dengan proporsi yang biasanya dikaitkan dengan takaran tertentu.

3. Akuntabel

Penilaian yang dilakukan secara objektif sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan agar dapat dipertanggung jawabkan dengan baik.

4. Efektif dan Efisien

Suatu pekerjaan dapat dikatakan efektif jika tujuan yang ditetapkan sebelumnya berhasil untuk dicapai. Dan efisien merupakan melakukan pekerjaan dengan tepat dan mampu menjalankan tugas dengan cermat, dan berdaya guna.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Organisasi sangat membutuhkan peran seorang pemimpin. Oleh karena itu para pemimpin sangat signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu pemimpin harus memiliki kompetensi dan pengetahuan (managerial dan

strategi) yang lebih berperilaku yang baik., mampu mempengaruhi mengarahkan orang lain.

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Tugas seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu, yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atas masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan.

Kepemimpinan itu adalah tentang bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan sang pemimpin. Menurut Soekarso (2015), kepemimpinan adalah sebagai perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial

b. Faktor-Faktor Kepemimpinan

Adapun faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Afandi (2018) sebagai berikut:

1. Komunikatif yaitu berbicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata-kata yang baik dan tepat sehingga orang yang menerima pesan dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang disampaikan oleh pimpinan.
2. Memberi keputusan yaitu berani mengambil suatu keputusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pimpinan.

3. Mengawasi yaitu turun kelokasi kerja karyawan, melihat menanyakan, atau memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut.
4. Evaluasi yaitu menilai hasil kinerja karyawan dan memutuskan masa depan atau karier karyawan agar mendapatkan insentif sesuai dengan kinerjanya.
5. Disiplin yaitu pimpinan yang taat aturan akan mejadi contoh bagi bawahannya.
6. Motivasi yaitu dorongan semangat kerja kepada karyawan agar menghasilkan kinerja yang optimal.
7. Visi dan misi yaitu harapan yang ingin dicapai dimasa mendatang sekaligus cara melaksanakan cita-cita tersebut.
8. Tanggung jawab yaitu dapat dipercaya atas semua tindakan dan putusan yang telah dilakukan selama memimpin.

c. Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator untuk mengukur kepemimpinan menurut Afandi (2018) yaitu sebagai berikut:

1. Mempunyai keterampilan saat melakukan komunikasi
2. Mempunyai sifat jujur
3. Kematangan spiritual, fisik, sosial
4. Dapat menunjukkan keteladanannya
5. Dapat mengatasi permasalahan dengan kreatif.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2017) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Sutrisno (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut Munandar (2016) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Sastrohadiwiryono (2017) menjelaskan motivasi merupakan setiap perasaan, kehendak, atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak.

Rivai (2018) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Siagian (2016) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam

rangkapencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan.

Motivasi adalah suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi faktor instrinsic maupun extrinsic yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (tujuan). Menurut Amirullah (2015) mengemukakan Motivasi adalah Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik, dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Motivasi adalah Suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi faktor instrinsic maupun extrinsic yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (tujuan).

Menurut Siagian (2013) mengemukakan motivasi adalah Dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara

pula. Menurut Manullang & Pakpahan (2015) mengemukakan motivasi adalah Sebagai faktor yang mendorong orang, untuk bertindak dengan cara tertentu. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses usaha yang terus menerus dilakukan dalam diri karyawan agar mudah mencapai tujuan dan keberhasilan demi kepentingan pribadi dan kepentingan perusahaan yang diinginkan.

b. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2013) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor *Intern*

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain sebagai berikut:

a) Keinginan untuk dapat hidup. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman

- b) Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui. Dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau menengluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia haus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri. Sebab status untuk diakui sebagai orang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:
- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadangkadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.

2. Faktor *Ekstern*

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ektern antara lain:

- a) Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
- b) Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utaman bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang.
- c) Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa melakukan keasalahn. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- d) Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan

tersebut. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap samapai tua nanti.

- e) Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya.
- f) Peraturan yang fleksibel Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan manajemen, keadilan dari tindakan disipliner, cara yang digunakan untuk memutuskan hubungan kerja dan peluang kerja semua akan mempengaruhi retensi karyawan.

c. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sutrisno (2017) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi berikut:

1. Kondosi lingkungan kerja
2. Kompensasi
3. Supervisi
4. Adanya jaminan kerja
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang fleksibel

4. Insentif

a. Pengertian Insentif

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) disebutkan bahwa insentif adalah tambahan penghasilan (uang, barang, dan lain sebagainya) yang diberikan sebagai perangsang gairah kerja”. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2018), mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Rivai (2018) berpendapat bahwa insentif adalah “bentuk pembayaran yang terkaikan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Menurut Hasibuan (2018) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi

standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Mangkuprawira (2018), mengemukakan bahwa Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif dalam penelitian ini ialah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.”

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai

berikut: “Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.” Dari beberapa pengertian insentif di atas maka jelaslah bahwa insentif merupakan penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada para karyawan atas kinerjanya yang melebihi standar. Pemberian insentif juga diharapkan dapat memotivasi dalam mencapai tujuan.

b. Faktor-Faktor Insentif

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam sistem pemberian insentif yaitu dengan menetapkan tingkat insentif, agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan juga tingkat insentif yang kompetitif. Menurut Hasibuan (2018) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi insentif adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan Bila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh / Organisasi karyawan Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Produktivitas Kerja Karyawan Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres Pemerintah dengan Undang-undang Kepres besarnya batas upah/balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
6. Biaya Hidup/*cost of living* Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.
7. Posisi Jabatan Karyawan Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji/ kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji/ kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/ balas jasanya akan semakin besar,

karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya lebih kecil.

c. Indikator Insentif

Menurut Hasibuan (2018) terdapat beberapa indikator insentif, yaitu sebagai berikut:

1. Insentif finansial. Merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, dan kompensasi yang ditangguhkan, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemberian rumah dinas, tunjangan lembur, tunjangan kesehatan dan tunjangan-tunjangan lainnya. Insentif yang berbentuk uang dan barang dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:
 - a) Bonus Uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dalam perusahaan yang menggunakan sistem insentif lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana dan kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.
 - b) Komisi Merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak bagian penjualan yang menghasilkan penjualan yang baik.
 - c) *Profit sharing* Salah satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal pembayarannya dapat diikuti bersama-sama pola, tetapi biasanya

mencakup pembayaran berupa sebagian dari hasil laba yang disetorkan ke dalam setiap peserta

- d) Jaminan sosial Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsure kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara rata-rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial adalah seperti; pemberian rumah dinas, pengobatan secara cuma-cuma, kemungkinan untuk pembayaran secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi organisasi, cuti sakit, biaya pindah.

2. Insentif Non Finansial. Insentif yang dapat diberikan dalam berbagai bentuk pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi maupun pribadi, Ucapan terima kasih secara formal maupun informal, Pemberian kenaikan pangkat atau jabatan, Pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan dan Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.

Kedua bentuk insentif tersebut sama pentingnya dan lazimnya kedua insentif tersebut digunakan untuk saling melengkapi, tergantung kondisi dan kebutuhan. Jelas bahwa insentif yang memadai akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan serta dapat mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil
1	Alfiah, Abdul Qodir Djaelani dan Restu Millaningtya (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada UD. Alfa Harapan Tenggara Bondowoso)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Insentif	Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif berpengaruh signifikan secara produktivitas karyawan UD. Alfa Harapan.
2	Toguan Harahap, Didin Hikmah Perkasa, (2023)	Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mutiara Abadi Tangerang	Insentif Dan Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian secara parsial bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Dwiki Ihwari (2022)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900	Kepemimpinan dan Motivasi	Kinerja Karyawan	Adanya pengaruh positif dan signifikan antar kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia
4	Joanov, Yovie Ernanda (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tamoratama Prakarsa Medan	Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif	Kinerja Karyawan	Kepemimpinan, motivasi dan insentif berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tamoratama Prakarsa Medan.
5	Beti Saputri, Tri Ratna Pamikatsih, (2022)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kota Surakarta	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi	Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini diketahui bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta, tetapi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta. Hasil uji F menyatakan bahwa gaya

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil
					kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta.
6	Destiana Utarindasari, Wilter Slamet H. Silitonga, (2021)	Analisis Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan	Insentif dan Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan	Hasil penelitian menunjukan Ketiga variabel, yaitu insentif, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, menunjukan pengaruh positif yang signifikan apabila ketiga variabel tersebut bersinergi terhadap produktivitas karyawan di PT Nipress.
7	Irma Hariayanti Siregar (2020)	Pengaruh Insentif, Disiplin, Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Ganesha Medan	Insentif, Disiplin, Pengawasan, dan Motivasi	Kinerja Karyawan	Insentif mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan bernilai positif terhadap Kinerja Karyawan pada Politeknik Ganesha Medan.
8	Sarman Sinaga (2020)	Penerapan Balas Jasa dan Insentif terhadap Motivasi Kerja pada PT. Sony Gemerlang Medan	Balas Jasa, Insentif	Motivasi Kerja	Balas jasa dan insentif berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Sony Gemerlang Medan.
9	Dessy Shinta, (2020)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo	Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, disiplin kerja dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Nurhaedah, Muhammad Hidayat, Didik Handayani Gusti, (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Bosowa Propertindo.	Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan dua variabel X yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Insentif, motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan adanya sikap apatis karyawan.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono, (2012) kerangka konseptual adalah hasil penelitian yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variableayang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah dengan penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji.

Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Afandi bahwa kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Sutrisno motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Insentif (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Hasibuan insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Insentif (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Afandi (2018) bahwa kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

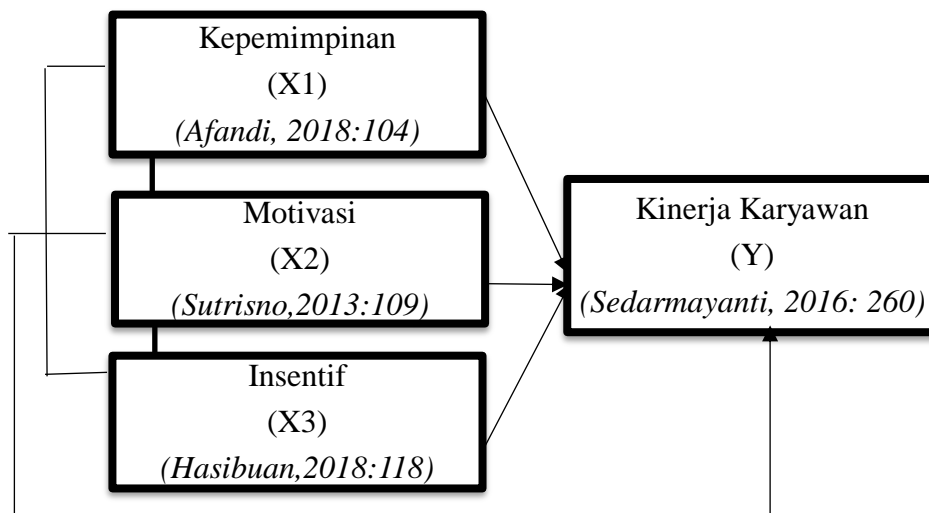
Menurut Sutrisno (2013) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Hasibuan insentif (X3) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Sedarmayanti (2016) kinerja adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan

yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, maka kepemimpinan, motivasi, dan insentif dapat disajikan ke dalam bentuk kerangka konseptual yang digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang akan dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan. Kuncoro (2013) dalam berfikir ilmiah, hipotesis diajukan setelah merumuskan masalah karena pada hakikatnya hipotesis adalah jawaban sementara yang belum tentu benar dan perlu dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya.

H2: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya.

H3: Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya.

H4: Kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif secara simultan berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan data kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Manullang & Pakpahan (2015) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu. Regresi linear berganda digunakan karena pada penelitian ini akan dicari pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) baik secara parsial maupun secara simultan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Medan Distribusindo Raya yang beralamat di Jl. Karya Sembada No.2, RW.4, Timbang Deli, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20148.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei 2023 samapi dengan selesai untuk lebih detail waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2023									
		Mei	Juni	Juli	Agt	Sept	Okt	Des	Jan	Feb	
1	Obsevasi Awal	■									
2	Pengajuan Judul		■								
3	Penulisan Proposal		■								
4	Revisi Proposal			■	■						
5	Seminar Proposal					■					
6	Penyusunan Skripsi					■	■				
7	Seminar Hasil							■			
8	Sidang Meja Hijau							■	■	■	■

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Manullang & Pakpahan (2015) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi menjelaskan jenis dan kriteria populasi yang menjadi objek penelitian, sedangkan sampel menjelaskan kriteria sampel, ukuran, dan metode pengambilan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 760 karyawan di PT. Medan Distribusindo Raya.

2. Sampel

Manullang & Pakpahan (2015) menjelaskan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa sampel merupakan Sebagian dari populasi yang diambil secara representative atau mewakili populasi yang bersangkutan atau bagian kecil yang diamati. Sementara Sugiyono (2018) menjelaskan sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam suatu penelitian, pada umumnya observasi dilakukan tidak terhadap populasi, akan tetapi dilaksanakan pada sampel. Untuk menentukan sebagai objek penelitian, sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam V. Wiratna Sujarweni sebagai berikut. (V, Wiratna Sujarweni, 2014)

$$\frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batasan toleransi kesalahan (1 % atau 0,01, 5% atau 0,05, 10% atau 0,1)

berdasarkan jumlah populasi penelitian, maka yang dijadikan sampel penelitian adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{766}{1 + 766(e)^2}$$

$$n = 90$$

Dengan demikian sampel untuk 766 orang adalah 90 responden posisi *Marketing And sale* dimana diantaranya terdapat Asistent sales manager dan supervisor di PT. Medan Distribusindo Raya

3. Jenis dan Sumber Data

Manullang & Pakpahan (2015) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

Manullang & Pakpahan (2015) menjelaskan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti.

D. Definisi Operasional Variabel

Penjelasan variabel pada penelitian ini tidak menyimpang dari batasan teori yang dibahas, maka dijelaskan istilah yang dimaksud dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kepemimpinan (X ₁)	Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi	Menurut Afandi (2018) indikator kepemimpinan adalah: 1. Mempunyai keterampilan saat melakukan komunikasi 2. Mempunyai sifat jujur 3. Kematangan spiritual, fisik, sosial 4. Dapat menunjukkan keteladanannya 5. Mengatasi permasalahan dengan kreatif.	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
2.	Motivasi (X_2)	Menurut Sutrisno (2017), Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.	Indikator motivasi kerja menurut Sutrisno (2017) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi berikut: 1. Kondosi lingkungan kerja 2. Kompensasi 3. Supervisi 4. Adanya jaminan kerja 5. Status dan tanggung jawab 6. Peraturan yang fleksibel	Likert
3.	Insentif (X_3)	Menurut Hasibuan (2018), mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.	Menurut Hasibuan (2018) terdapat beberap indikator insentif, yaitu sebagai berikut: 1. Insentif finansial. Merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian Insentif yang berbentuk uang dan barang dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain: a. Bonus Uang b. Komisi c. <i>Profit sharing</i> d. Jaminan sosial 2. Insentif Non Finansial. Insentif yang dapat diberikan dalam berbagai bentuk pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi maupun pribadi.	Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Sedarmayanti (2016) kinerja adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)	Menurut Sedarmayanti (2014) Indikator kinerja adalah 1. Profesionalisme 2. Proporsional 3. Akuntabel 4. Efektif dan Efisien	Likert

E. Skala Pengukuran Variabel

Manullang & Pakpahan (2015) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Manullang & Pakpahan (2015) juga menjelaskan bahwa skala Likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Instrumen penelitian yang akan digunakan sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian dalam fenomena sosial Sugiyono (2017). Skala yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan. Variabel dikembangkan dengan indikator-indikator dan kisi-kisi yang disusun terlebih dahulu oleh peneliti berdasarkan teori yang digunakan. Pembuatan alat ukur variabel disiplin kerja, loyalitas karyawan dan kinerja yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model skala Likert yang memiliki lima alternatif jawaban yaitu:

Tabel 3.3. Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

(Sugiyono, 2016)

F. Teknik Pengumpulan Data

Manullang & Pakpahan (2015) menjelaskan bahwa terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2014) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas untuk mengetahui kualitas data data yang digunakan apakah layak untuk digunakan pengujian lebih lanjut.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Manullang & Pakpahan (2015) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Manullang & Pakpahan (2015) juga menjelaskan bahwa untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Dimana jika $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Manullang & Pakpahan (2015) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya.

2. Uji Asumsi Klasik

Manullang & Pakpahan (2015) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Model regresi dikatakan baik jika data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Pengujian yang diperlukan meliputi:

a. Uji Normalitas

Manullang & Pakpahan (2015) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Manullang dan Pakpahan (2015) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram dan P-P Plot dan analisis statistik yaitu *Uji Kolmogorov-Smirnov*.

b. Uji Multikolinieritas

Manullang & Pakpahan (2015) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas bertujuan untuk

menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Manullang & Pakpahan (2015) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF yang dihasilkan dengan aturan sebagai berikut:

- 1) $VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2) $VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi (2016) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas.

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat

dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: Sujarweni (2016).

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Sedangkan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan SPSS 25. Bentuk persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

$X_3 = \text{Insentif}$

$e = \text{Standar Error}$

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial (individual) terhadap variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan uji t pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikan
 - 1) Jika tingkat signifikan lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
 - 2) Jika tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.
- b) Dengan membandingkan t hitung dengan t tabel
 - 1) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.
 - 2) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.

b. Uji Simultan (Uji f)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara simultan (uji F). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan derajat kepercayaan yang digunakan adalah 5%, apabila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel maka hipotesis yang menyatakan bahwa

semua variabelindependen secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (Adjusted R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel -variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk crossection (data silang) relative rendah sebab adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data time series (runtun waktu) memiliki nilai koefisien determinasi yang tinggi.

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

Awal mula perusahaan ini berdiri adalah pada tahun 1970 dengan nama PT Bima Nusa Rajawali. Perusahaan ini didirikan oleh Hendra Sadikin yang pada saat itu menjabat sebagai direktur perusahaan. PT Bima Nusa Rajawali ini berlokasi di Jl. Karya Sembada, Medan Amplas. Pada tahun 2010, perusahaan ini berganti nama menjadi PT. Medan Distribusindo Raya dan mengganti lokasi perusahaan menjadi di Jl. Saudara Pasar 5.5 Tandem, Medan.

PT. Medan Distribusindo Raya berdiri dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat untuk konsumsi rumah tangga yang semakin meningkat seperti *fabric care* (perawatan terhadap pakaian), *household* (kebutuhan rumah tangga), *personal care*, *food and beverages* (makanan dan minuman).

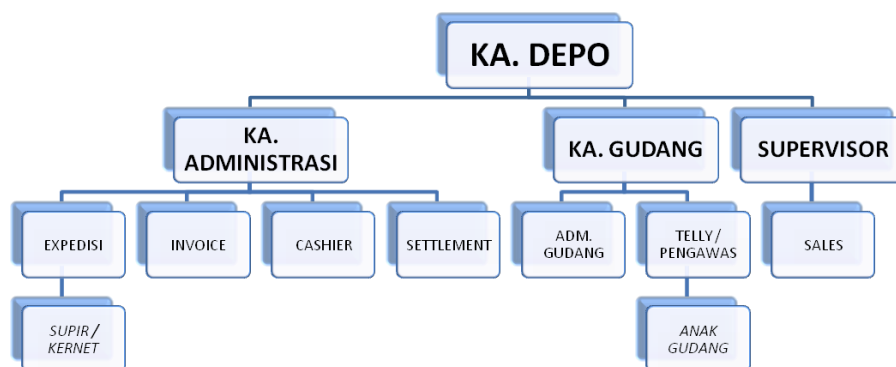
Dalam menghadapi pertumbuhan dunia usaha yang semakin marak dan penuh persaingan diperlukan pengembangan usaha agar mampu menyediakan pelayanan yang lebih baik. Maka dari itu, untuk dapat mencapai hal, PT. Medan Distribusindo Raya membuka cabang di empat daerah, yaitu Stabat (Langkat), Pematang siantar (Simalungun), Tanjung balai (Asahan), dan Padang sidempuan (Mandailing). Pengembangan ini juga dilakukan untuk mempermudah distribusi barang kepada masyarakat ke semua daerah.

Moto yang diterapkannya dikenal dengan berusaha untuk dapat memenuhi “Kepuasan Pelanggan”. Dimana moto ini yang mempunyai arti bahwa setiap karyawan yang bekerja pada PT Medan Distribusindo Raya harus mengutamakan

kepuasan para pelanggannya. Moto itu selalu diterapkan pada karyawan sehingga menjadi pedoman dalam menjalankan usaha. Sistem manajemen dalam perusahaan ini pun selalu berpegang teguh dalam kata-kata continuous improvement yang berarti perbaikan yang terus menerus. Sehingga di harapkan perusahaan akan terus menjadi lebih baik terus menerus dan tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

B. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan merupakan susunan yang terdiri dari fungsi dan hubungan-hubungan yang ada dalam suatu perusahaan yang menyatakan keseluruhan kegiatan untuk mencapai sasaran perusahaan. Disamping itu, struktur organisasi perusahaan mengemukakan adanya batas-batas dari wewenang dan tanggung jawab setiap pimpinan atas kegiatan perusahaan dan dapat mengukur prestasi setiap karyawan di dalam lingkungan kerjanya masing-masing.



Sumber: PT. Medan Distribusindo Raya, 2023

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Medan Distribusindo Raya

1. Kepala Administrasi/Kepala Depo

- a. Memimpin pelaksanaan sistem administrasi di Depo.
- b. Mengontrol bagian sales, ekspedisi, gudang, invoice, settlement, kasir
- c. Mengontrol pendistribusian barang kepada pelanggan.
- d. Mengontrol Sales Order yang belum terdelivery

a. Ekspedisi

- a) Mengatur pengiriman barang kepada pelanggan.
- b) Melaporkan orderan toko yang terblock karena over limit kepada kepala ekspedisi dan kemudian diteruskan ke kepala admin/kepala depo.
- c) Mengatur pengiriman yang akan di berangkatkan ke toko.
- d) Mengontrol setiap dokumen yang di bawa supir saat pengiriman.

b. Invoice / Collection

Tanggung jawab :

- a) *Invoice / Collection* bertanggung jawab kepada Kepala Akunting dan diteruskan ke Kepala Administrasi.
- b) *Invoice / Collection* bertanggung jawab dalam pencetakan Faktur dan Pengarsipan Faktur.

Tugas :

- a) Mencetak faktur dan Sket Tagihan untuk sales.
- b) Memeriksa kelengkapan faktur .
- c) Membuat tukar tanda terima faktur untuk pelanggan
- d) Menyusun faktur yang akan di tagih kepada pelanggan

c. Cashier

- a) Menerima sejumlah uang hasil tagihan dari sales dan pengantar barang (supir).
- b) Menginput setiap pemasukan dan pengeluaran harian.
- c) Menyetor sejumlah dana yang diterima setiap harinya ke Bank.
- d) Melaporkan dana keluar masuk kepada Kepala Akunting.

d. Settlement

- a) Membuat pelunasan untuk tagihan yang telah lunas terbayar.
- b) Memeriksa Faktur yang belum tertagih dan sudah jatuh tempo.
- c) Membuat laporan potongan promo dan diskon setelah melakukan pelunasan.

2. Kepala Gudang

- a. Mengkoordinir dan mengawasi operasional dan aktivitas di gudang, mulai dari proses penyimpanan dan pengeluaran material sampai administrasi material
- b. Bertanggung jawab atas pengelolaan material dan stock di gudang
- c. Mengawasi pekerjaan staff gudang
- d. Mampu menjadi pemimpin yang tegas bagi staff di gudang
- e. Memastikan seluruh dokumen penerimaan dan pengeluaran barang sudah berjalan sesuai dengan prosedur dan sudah diotorisasi
- f. Memastikan ketersediaan barang sesuai dengan kebutuhan.

a. Administrasi Gudang

- a) Mengecek dan Mencatat Surat Penerimaan Produk atau Barang

- b) Memeriksa Kondisi Stok Barang
- c) Melakukan Penginputan Data Inventory dengan Cepat dan Tepat
- d) Melakukan Packing Produk Sebelum Dikirimkan Kepada Konsumen
- e) Melakukan Pengecekan dan Penerimaan Barang Retur dari Pembeli
- f) Mengupdate Produk yang Memasuki Masa *Expired*
- g) Membuat Laporan Bulanan Administrasi Stok Gudang
- h) Membuat Surat Jalan

3. Supervisor

- a) Melakukan monitoring dan instruksi kerja dan pengawasan terhadap staf dan Karyawan
- b) Bertanggung jawab dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di Perusahaan.
- c) Memastikan semua proses dan kegiatan usaha telah berjalan sesuai dengan peraturan dan standar operasional perusahaan yang ditetapkan.

a. Sales

- a) Menawarkan barang atau jasa produksi perusahaan kepada konsumen.
- b) Menjelaskan spesifikasi produk yang dijual kepada konsumen.
- c) Memberikan simulasi hitungan biaya yang harus dikeluarkan dan menjelaskan manfaat yang akan diperoleh.
- d) Melakukan komunikasi dengan pelanggan.
- e) Memberi konsultasi barang dan jasa yang akan dijual kepada calon pembeli.

C. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan

Menjadikan perusahaan yang besar, kuat, sehat dan ber-*image* baik yang dapat menguasai pasar kebutuhan rumah tangga masyarakat di Medan, Sumatera Utara, Indonesia, *Go Public* dan *Go International*.

2. Misi Perusahaan

Memberikan solusi terbaik bagi bisnis dan individu melalui penyediaan kebutuhan rumah tangga yang terpercaya dan kompetitif dipasar domestik.

D. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Validitas

Validitas ialah kebenaran atau ketepatan, menguji validitas merupakan menguji sampai mana kebenaran atau ketepatan suatu kuisisioner dan sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Apabila kuisisioner benar atau valid maka pengukuran hasil kemungkinan akan benar. Dalam menentukan suatu kuisisioner layak atau tidak untuk digunakan dapat dilakukan dengan uji validitas terlebih dahulu. Manullang & Pakpahan (2015) juga menjelaskan bahwa untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Dimana jika $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Tabel 4.1. Uji Validitas Variabel X₁ (Kepemimpinan)

Butir Item Ke	Simbol	Corrected Item Total Correlations (r _{hitung})	Kepemimpinan
1	X1	0,667	Valid
2	X1	0,815	Valid
3	X1	0,786	Valid
4	X1	0,781	Valid
5	X1	0,706	Valid
6	X1	0,746	Valid

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Berdasarkan tabel diatas maka keseluruhan item pada variabel X₁ (Kepemimpinan) dinyatakan valid dimana $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.

Tabel 4.2. Uji Validitas Variabel X₂ (Motivasi)

Butir Item Ke	Simbol	Corrected Item Total Correlations (r _{hitung})	Motivasi
1	X2	0,663	Valid
2	X2	0,701	Valid
3	X2	0,647	Valid
4	X2	0,559	Valid
5	X2	0,684	Valid
6	X2	0,790	Valid
7	X2	0,709	Valid
8	X2	0,723	Valid
9	X2	0,621	Valid
10	X2	0,691	Valid
11	X2	0,398	Valid
12	X2	0,735	Valid

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Berdasarkan tabel diatas maka keseluruhan item pada variabel X₂ (Motivasi) dinyatakan valid dimana $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.

Tabel 4.3. Uji Validitas Variabel X₁ (Insentif)

Butir Item Ke	Simbol	Corrected Item Total Correlations (r _{hitung})	Kepemimpinan
1	X1	0,800	Valid
2	X1	0,849	Valid
3	X1	0,844	Valid
4	X1	0,783	Valid
5	X1	0,815	Valid
6	X1	0,797	Valid

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Berdasarkan tabel diatas maka keseluruhan item pada variabel X₃ (Insentif) dinyatakan valid dimana $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.

Tabel 4.4. Uji Validitas Variabel X₁ (Kinerja)

Butir Item Ke	Simbol	Corrected Item Total Correlations (r _{hitung})	Kepemimpinan
1	X1	0,680	Valid
2	X1	0,658	Valid
3	X1	0,722	Valid
4	X1	0,844	Valid
5	X1	0,743	Valid
6	X1	0,789	Valid

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Berdasarkan tabel diatas maka keseluruhan item pada variabel Y (Kinerja) dinyatakan valid dimana $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar dalam Hayatun Nufus menyatakan reliabilitas merupakan alat ukur sejauhmana memberikan ketepatan atau kepercayaan dalam suatu pengukuran. Uji reliabilitas ialah untuk melihat suatu instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya atau tidaknya. Apabila instrumen variabel penelitian yang digunakan handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian memiliki keterpercayaan yang tinggi. Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cornbrach's Alpha* $\geq 0,60$, dengan ukuran pengujian $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikansi 0,05 maka dinyatakan reliabel, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ alat ukur dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4. 5. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas X1	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	6

Uji Reabilitas X2	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.857	12

Uji Reabilitas X3	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.893	6

Uji Reabilitas Y	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.828	6

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki cronbach Alpha lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y adalah reliable

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang memiliki tujuan untuk tolak ukur mengetahui apakah data tersebut memiliki distribusi normal sehingga nantinya dapat digunakan dalam *statistic parametric*. Normalitas sesuai variabel umumnya dideteksi dengan grafik atau uji statistic non-parametrik *Kolmogorov-smirnov* (K-S). dapat dikatakan terjadi distribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.6. Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78902529
Most Extreme Differences	Absolute	.217
	Positive	.217
	Negative	-.162
Test Statistic		.217
Asymp. Sig. (2-tailed)		.190 ^c

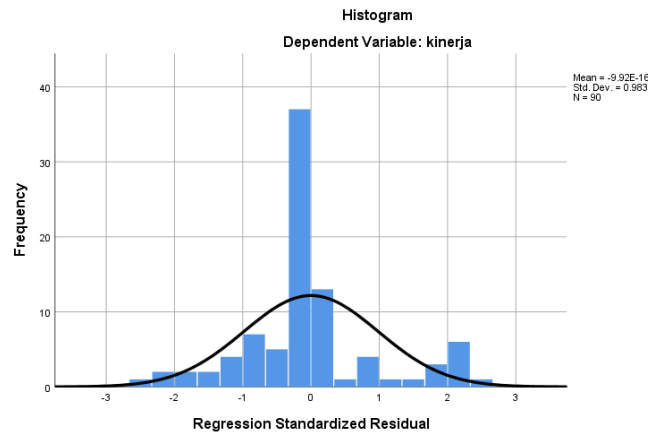
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

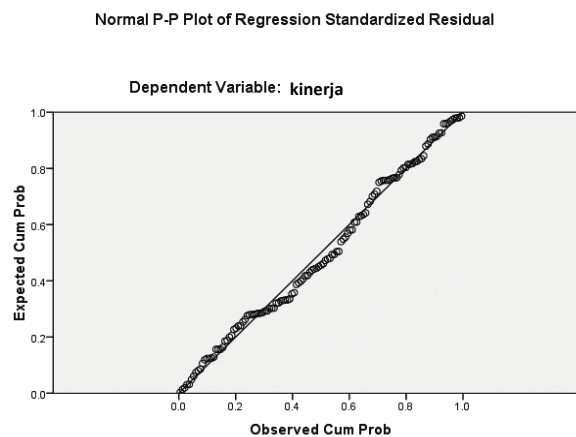
Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Dari hasil tabel 4.6 diatas pengujian normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* mengungkapkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,190. Maka nilai Sig 0,190 > 0,05. Maka dari dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai dari hasil uji normalitas lebih besar dari nilai *standardized* yaitu 0,05.



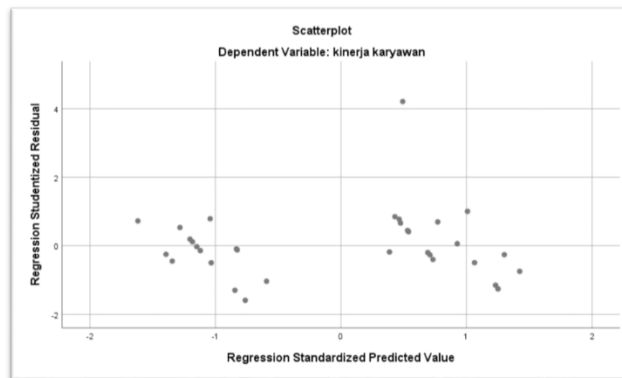
Gambar: 4.2. Histogram

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal memiliki karakteristik berbentuk dan tidak melenceng kekanan dan ke kiri.



Gambar 4.3 . Normal Probability Plot Of Regression

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, dapat disimpulkan litopi titik-titik berada disekitar mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data distribusi secara normal.



Gambar 4.4 Scatterplots

Berdasarkan gambar 4.4 diatas dapat diketahui titik-titik data penyebaran diatas dan dibawah. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Sebuah model regresi yang tidak terjadi korelasi antar variabel independent merupakan model regresi yang baik atau tidak terkena gejala multikolinearitas. Uji multikolinieritas mempunyai kriteria yang dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), yaitu apabila nilai *tolerance* $> 1,10$ dan nilai VIF $< 10,00$, maka tidak terjadi multikolinieritas. Dan apabila nilai *tolerance* $< 1,10$ dan nilai VIF $> 10,00$, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.7. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.845	3.551		.801	.425
	Kepemimpinan	.095	.101	.108	.939	.350
	Motivasi	.032	.059	.065	.543	.588
	Insentif	.010	.102	.011	.102	.919

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Pada tabel 4.7 diatas terlihat dari hasil *coefficients* mengungkapkan bahwa variabel independent kepemimpinan, motivasi dan insentif menunjukkan angka VIF (*variance inflation factor*) kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini ditunjukkan dengan nilai VIF pada variabel kepemimpinan sebesar $1,139 < 10$ dan nilai *tolerance* sebesar $0,878 > 0,10$. Nilai VIF pada variabel motivasi sebesar $1,230 < 10$ dan nilai *tolerance* sebesar $0,813 > 0,10$. Nilai VIF pada variabel insentif sebesar $1,085 < 10$ dan nilai *tolerance* sebesar $0,921 > 0,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terkena masalah multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan dengan cara uji *Glejser*. Uji *Glejser* mengajukan untuk meregresikan nilai *absolute residual* yang diperoleh dari variabel independent. Kriteria dalam mengambil keputusan pada pengujian heteroskedastisitas dengan melihat nilai signifikansinya. Apabila nilai signifikansinya $> 0,05$ dinyatakan terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Namun

sebaliknya, apabila nilai signifikansinya $< 0,05$ maka dinyatakan terkena gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.8. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji *Glejser*

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.845	3.551		.801	.425
	Kepemimpinan	.095	.101	.108	.939	.350
	Motivasi	.032	.059	.065	.543	.588
	Insentif	.010	.102	.011	.102	.919

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menjelaskan bahwa hasil dari pengujian *heteroskedastisitas* dengan uji *Glejser* menunjukkan nilai sig $> 0,05$ yaitu sebesar $0,350 > 0,05$ untuk variabel kepemimpinan (X_1), variabel motivasi (X_2) yaitu sebesar $0,588 > 0,05$ dan variabel insentif yaitu sebesar $0,919 > 0,05$. Dari hasil dapat ditarik kesimpulan bahwa pada penelitian ini terbebas gejala heteroskedastisitas.

F. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel terikat (Y) terhadap variabel bebas (X). uji regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis penelitian. Regresi ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan insentif (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja sebagai variabel Y.

Dalam penelitian ini, hubungan regresi linier berganda secara matematis dapat dijelaskan dalam persamaan yaitu :

$$\text{Kinerja} = \alpha + b_1 \text{Kepemimpinan} + b_2 \text{Motivasi} + b_3 \text{Insentif} + e$$

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

X_1 = Variabel Bebas (Kepemimpinan)

X_2 = Variabel Bebas (Motivasi)

X_3 = Variabel Bebas (Intensif)

Y = Variabel Terikat (Kinerja)

α = Konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = Koefisien regresi model

Tabel 4.9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.628	.042		.521	.000		
	Kepemimpinan	.559	.032	.051	7.449	.005	.878	1.139
	Motivasi	.484	.077	.130	6.093	.008	.813	1.230
	Insentif	.540	.033	.034	7.304	.002	.921	1.085

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Pada tabel 4.9. diatas dapat diketahui hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,628 + 0,559 \text{Kepemimpinan} + 0,484 \text{Motivasi} + 0,540 \text{Insentif} + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda, maka dapat diperoleh kesimpulan yaitu :

- a. Nilai konstanta 0,628 menyatakan bahwa jika semua variabel bebas seperti, kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan insentif (X_3) memiliki nilai konstan 0 maka nilai variabel terikat yakni kinerja sebesar 0,628.
- b. Nilai koefisien kepemimpinan (X_1) sebesar 0,559 artinya setiap penambahan variabel kepemimpinan sebesar 1%, apabila variabel lain dianggap konstan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,559%.
- c. Nilai koefisien motivasi (X_2) sebesar 0,484 artinya setiap penambahan variabel motivasi sebesar 1%, apabila variabel lain dianggap konstan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,484%.
- d. Nilai koefisien insentif (X_3) sebesar 0,540 artinya setiap penambahan variabel insentif sebesar 1%, apabila variabel lain dianggap konstan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,540%.

G. Uji Hipotesa

1. Uji Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk memberitahukan secara parsial variabel independent berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) dan menganggap variabel independent bernilai konstan. Kriteria penentuan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak yaitu berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan nilai signifikansi (sig), yaitu sebagai berikut :

- a. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti secara parsial variabel bebas (independent) memiliki pengaruh yang signifikan kepada variabel terikat (dependen).
- b. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti secara parsial variabel bebas (independent) tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependen).

Dalam menentukan t_{tabel} diperlukan menghitung derajat kebebasan yaitu dengan rumus :

$$\text{Derajat kebebasan (df)} = n - k$$

Keterangan : n = banyaknya sampel objek

k = seluruh variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini ini terdapat jumlah sampel sebanyak 90 dan total keseluruhan variabel sebanyak 4, maka df yaitu $90 - 4 = 86$, dengan tingkat Sig 0,05. Oleh karena itu, df 86 dengan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh t_{tabel} dengan nilai 1,663.

Tabel 4.10. Hasil Uji t (Uji Secara Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.628	.042		.521	.000		
	Kepemimpinan	.559	.032	.051	7.449	.005	.878	1.139
	Motivasi	.484	.077	.130	6.093	.008	.813	1.230
	Insentif	.540	.033	.034	7.304	.002	.921	1.085

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Pada tabel 4.10. diatas menunjukkan hasil pengujian dari uji parsial (uji t) dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1) Uji hipotesis 1 pada variabel kepemimpinan (X_1)

Diperoleh nilai t_{hitung} variabel (X_1) kepemimpinan $> t_{tabel}$ yaitu $7,449 > 1,663$ dan nilai Sig variabel (X_1) kepemimpinan $< 0,05$ maka $0,005 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{o1} . ditolak. Hal ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebagai variabel Y secara positif.

2) Uji hipotesis 2 pada variabel motivasi (X_2)

Diperoleh nilai t_{hitung} variabel (X_2) motivasi $> t_{tabel}$ yaitu $6,093 > 1,663$ dan nilai Sig variabel (X_2) motivasi $< 0,05$ maka $0,008 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} . ditolak. Hal ini menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebagai variabel Y secara positif.

3) Uji hipotesis 3 pada variabel insentif (X_3)

Diperoleh nilai t_{hitung} variabel (X_3) insentif $> t_{tabel}$ yaitu $7,304 > 1,663$ dan nilai Sig variabel (X_3) insentif $< 0,05$ maka $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{o3} . ditolak. Hal ini menunjukkan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebagai variabel Y secara positif.

2. Uji Simultan (uji F)

Pengujian ini digunakan mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama antara seluruh variabel independent dengan tingkat Sig 0,05 (5%).

Kriteria dalam menerima ataupun menolak Uji F yaitu berdasarkan nilai F_{hitung} dengan f_{tabel} dan melihat nilai Sig :

- 1) Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai Sig $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga variabel independen secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai Sig $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga semua variabel independen secara simultan tidak adanya pengaruh terhadap variabel dependen.

Dalam menghitung F_{tabel} , diperlukan menghitung derajat kebebasan dengan rumus, yaitu :

$$df1 \text{ (pembilang)} = k - 1$$

$$df2 \text{ (penyebut)} = n - 1$$

Keterangan : n = banyaknya sampel objek

k = seluruh variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel sebanyak 90 dan total keseluruhan variabel 4, maka untuk df1 adalah $4 - 1 = 3$ sedangkan untuk df2 adalah $90 - 4 = 86$ serta tingkat signifikansi sebesar 5%, sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 2,711.

Tabel 4.11. Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.655	3	.218	12.400	.004 ^b
	Residual	2.301	86	.050		
	Total	1.956	89			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), insentif, kepemimpinan, motivasi

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Pada tabel 4.11. diatas, hasil pengujian dari uji F yaitu nilai $F_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $12,400 > 2,711$ dan nilai $Sig < 0,05$ maka $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji F H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti secara simultan kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan insentif (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebagai variabel Y. ini terjadi dikarenakan kedua variabel independent saling berkaitan dan memiliki hubungan, dimana apabila keseluruhan variabel independent digabung maka secara simultan akan mempengaruhi minat konsumen.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dapat digunakan untuk mengukur seberapa luas kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah 0-1. Rendahnya R^2 menggambarkan terbatasnya kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Sedangkan apabila tingginya nilai R^2 yang mendekati satu, itu berarti semakin luas variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari total variabel terikat.

Tabel 4.12. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Model Summary ^b					Change Statistics			Sig. F Change
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.717 ^a	.714	.721	2.837	.714	.000	3	86	.004

a. Predictors: (Constant), insentif, kepemimpinan, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Pada hasil tabel 4.12. diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,721 atau 72,1%. Hal ini berarti, pengaruh antara variabel bebas yaitu

kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan insentif (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja sebesar 72,1%. Sedangkan 27,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

H. Interpretasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Medan Distribusindo Raya

Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Medan Distribusindo Raya, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,449 > 1,663$ dan nilai sig $0,005 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Oleh karena itu, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif artinya jika kepemimpinan terbukti ada maka akan mengakibatkan peningkatan pula terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi menunjukkan nilai 0,559 artinya setiap penambahan variabel kepemimpinan sebesar 1%, apabila variabel lain dianggap konstan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,559%.

Kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari *skill* saja namun juga dilihat dari cara seorang itu memimpin dan mempengaruhi pegawai untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaan. Dalam penelitian ini, pegawai PT Medan Distribusindo Raya terutama pada bagian sales dan marketing dapat merasakan kepemimpinan yang baik dari pimpinan dibuktikan dengan memberikan penjelasan pada pegawai melalui *breafing* dipagi hari berupa masukan dan dorongan yang membangkitkan semangat kerja yang efektif dan produktif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria Ningsih menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja, artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kepemimpinan terhadap kinerja secara nyata (Ningsih, 2018).

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Medan Distribusindo Raya

Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Medan Distribusindo Raya, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,093 > 1,663$ dan nilai sig $0,008 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Oleh karena itu, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif artinya jika motivasi meningkat maka akan mengakibatkan peningkatan pula terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi menunjukkan nilai 0,484 artinya setiap penambahan variabel motivasi sebesar 1%, apabila variabel lain dianggap konstan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,484%.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Medan Distribusindo Raya, semakin banyak pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja pegawai yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah. Pegawai yang mempunyai motivasi berarti pegawai yang telah memiliki kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan. Motivasi

seorang pegawai dalam bekerja juga diindikasikan dari partisipasinya dalam mengambil keputusan. Partisipasi juga dapat dilihat dari kemauan pegawai untuk belajar dengan cara berkonsultasi dengan pemimpinnya. Semakin tinggi tingkat partisipasi seorang pegawai semakin positif pula motivasi dalam bekerja dan kinerja menjadi lebih baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh DR. Suparman menyatakan bahwa motivasi berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan perusahaan. Motivasi yang ada dari individu karyawan disebabkan oleh kebutuhan yang menjadi dasar timbulnya motivasi dalam diri seorang karyawan di perusahaan (Suparman, 2023).

3. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Medan Distribusindo Raya

Variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Medan Distribusindo Raya, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,304 > 1,663$ dan nilai sig $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Oleh karena itu, insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif artinya jika insentif terbukti ada maka akan mengakibatkan peningkatan pula terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi menunjukkan nilai 0,540 artinya setiap penambahan variabel insentif sebesar 1%, apabila variabel lain dianggap konstan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,540%.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa pengaruh insentif sangat penting dalam suatu perusahaan karena hal ini menjadi bentuk

terima kasih perusahaan kepada pegawai atau kerja keras yang telah dilakukan selama berada di dalam perusahaan. Pemberian insentif pada pegawai sales dan marketing dapat menimbulkan semangat kerja dari sebelumnya untuk lebih berprestasi lagi bagi peningkatan kinerjanya. Maka dari itu, insentif yang lebih akan diberikan perusahaan PT Medan Distribusindo Raya pada pegawai sales dan marketing yang memiliki target penjualan lebih baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurani menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi insentif bagi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah insentif maka semakin rendah pula kinerja karyawan (Nurani, 2017).

4. Analisis Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Medan Distribusindo Raya

Pada penelitian ini, hasil pengujian secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada PT Medan Distribusindo Raya, dengan perolehan nilai hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12,400 > 2,711$ dan nilai $Sig < 0,05$ maka $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji F H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal berarti secara simultan kepemimpinan, motivasi dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebagai variabel Y.

Pada penelitian ini, dari hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,721 atau 72,1%. Hal ini berarti,

pengaruh antara variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi dan insentif terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai sebesar 72,1%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rizki Annisa, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F_{hitung} sebesar 32,186 dan signifikan 0,000 dan nilai R Square sebesar 0,740. Kinerja yang baik juga akan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan pemberian insentif yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan pegawai atau karyawan (Annisa, 2021).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul Analisis Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pada PT Medan Distribusindo Raya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian secara parsial (uji t) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Medan Distribusindo Raya hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,449 > 1,663$ dengan nilai hasil $0,559$ dan nilai sig $0,005 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Berdasarkan pengujian secara parsial (uji t) motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Medan Distribusindo Raya hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,093 > 1,663$ dengan nilai hasil $0,484$ dan nilai sig $0,008 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.
3. Berdasarkan pengujian secara parsial (uji t) insentif berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Medan Distribusindo Raya hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,304 > 1,663$ dengan nilai hasil $0,540$ dan nilai sig $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.
4. Berdasarkan pengujian secara simultan (uji F) yaitu kepemimpinan, motivasi dan isentif terhadap kinerja pada PT. Medan Distribusindo Raya yang dibuktikan dengan perolehan nilai hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12,400 >$

2,711 dengan nilai hasil 0,721 dan nilai Sig < 0,05 maka $0,004 < 0,05$.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji F H_a diterima dan H_0 ditolak.

B. Saran

Sehubungan dengan penelitian yang telah penulis lakukan dan berdasarkan temuan-temuan, maka penulis memberikan saran yaitu:

1. Disarankan bagi PT. Medan Distribusindo Raya memberikan motivasi kepada semua karyawan guna untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan karena bila adanya motivasi yang diberikan akan mempengaruhi hasil kinerja yang baik bagi setiap karyawannya.
2. Disarankan bagi PT. Medan Distribusindo Raya memberikan insentif yang sesuai dengan pekerjaan karyawan, serta memberikan insentif yang tepat bagi karyawan yang lembur kerja sehingga memberikan dorongan terhadap mereka agar lebih giat lagi dalam bekerja.
3. Disarankan bagi PT. Medan Distribusindo Raya agar pemimpin harus selalu melibatkan aspek kemanusiaan dalam segala tindakannya dalam perusahaan. Aspek kemanusiaan yang dimaksud adalah kelangsungan hidup para karyawannya dengan mempertimbangkan kesehatan karyawannya dengan memberikan asuransi. Pemimpin harus selalu terbuka dan senang apabila menerima saran, pendapat atau bahkan kritik dari karyawannya. Pemimpin harus selalu mengutamakan kerjasama dalam usahanya mencapai tujuan perusahaan. Dapat dilakukan dengan membentuk *workgroup* atau tim kecil untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu.
4. Disarankan bagi PT. Medan Distribusindo Raya agar selalu memberikan

motivasi, insentif serta kepemimpinan yang baik bagi karyawan agar para karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka lebih baik lagi sehingga hasil pekerjaan dan keuntungan yang didapat bagi perusahaan juga meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: *Zanafa Publishing*, 1(1), 65–68.
- Amiruallah. (2015). *Populasi dan Sampel*. Bayumedia Publishing.
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan* (9th ed.). Rajawali Pers.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?* Erlangga : Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Refika Aditama.
- Mangkunegara, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Rem.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2015). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Cipta Pustaka Media.

- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Rajawali Pers.
- Rusiadi. (2016). *Metode penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan ,157. 157.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.

Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.

SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.

Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (2nd ed.). CV. Mandar Maju.

Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33.

Setiawan, N., & Ritonga, H. (2017). Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Universitas Pembangunan

- Panca Budi Medan. In *Seminar Nasional dan Gelar Produk* (pp. 1005–1010).
 Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
 Alfabeta. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan
 R&D*. Alfabeta. Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
 Sugiyono. (2018b). *Quantitative, Qualitative, Combination and R&D Approaches*.
 CV Alf.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022,
 December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water
 Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030).
 IOP Publishing.

JURNAL/PENELITIAN TERDAHULU

- Alfiah, Djaelani, A. Q., & Millaningtyas, R. (2019). Pengaruh Gaya
 Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja
 Karyawan (Studi Pada UD. Alfa Harapan Tenggara Bondowoso). *E-Journal
 Riset Manajemen*, 12(02), 796–803.
- Harahap, T., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja
 Terhadap Kinerja Karyawan PT Mutiara Abadi Tangerang. *Jurnal Ekonomi,
 Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 55–71.
- Ihwari, D. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja
 Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)
 Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900*.
- Joannov, & Y. E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Insentif terhadap
 Kinerja Karyawan PT. Tamoratama prakarsa Medan . *Jurnal Ekonomi Bisnis
 Manajemen Prima*.
- Nurhaedah, M., Hidayat, M., & Gusti, D. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan,
 Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja
 Karyawan PT. Bosowa Propertindo. *Jurnal Magister Manajemen Nobel
 Indonesia*, 2(3), 463–472.
- Reza, R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja
 Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa*. Universitas
 Diponegoro Semarang.
- Saputri, B., & Pamikatsih, T. R. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan,
 Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
 pada PDAM Kota Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 8(1), 60–72.

- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33.
- Shinta, D. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo*. Universitas Putera Batam.
- Sinaga, S. (2020). *Pengaruh Balas Jasa dan Insentif terhadap Motivasi Kerja pada PT. Sony Gemerlang Medan*.
- Siregar, I. H. (2020). Pengaruh Insentif, Disiplin, Pengawasan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Ganesha Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Syariah*, 3(2).
- Utarinasari, D., & Silitonga, W. S. H. (2021). Analisis Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 12–19

