

Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Trans Kreasindo Production Medan

Ahmad Farhan Zuhdi ^{1*}

^{1*} Program Studi Manajemen, Universitas Al-Azhar Medan, Indonesia.

Corresponding Email: farhan.unasmedan@gmail.com ^{1*}

Histori Artikel:

Dikirim 30 Desember 2024; Diterima dalam bentuk revisi 10 Januari 2024; Diterima 30 Januari 2025; Diterbitkan 10 Februari 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Farhan Zuhdi, A. (2025). Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Trans Kreasindo Production Medan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 660–669. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3747>.

Abstrak

Kurangnya insentif yang tepat dan sesuai dari pimpinan pabrik kepada pekerjaannya serta kurangnya pertimbangan pengaruhnya terhadap mutu dan produktivitas kerja pekerja, penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh motivasi manajer dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi manajer dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan. Dengan menggunakan analisis SPSS, diperoleh persamaan regresi $Y = 22,435 + 0,218X_1 + 0,398X_2$. Dari persamaan tersebut variabel kepemimpinan (X_2) lebih dominan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan (X_1) dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Trans Kreasindo Production Medan.

Kata Kunci: Insentif; Gaya Kepemimpinan; Produktivitas.

Abstract

Lack of appropriate and suitable incentives from factory leaders to their workers and lack of consideration of its influence on the quality and productivity of workers' work, this study focuses on the analysis of the influence of manager motivation and leadership style on employee performance. The purpose of this study was to determine the influence of manager motivation and leadership style on employee productivity. Using SPSS analysis, the regression equation $Y = 22.435 + 0.218X_1 + 0.398X_2$ was obtained. From this equation, the leadership variable (X_2) is more dominant than the leadership style (X_1) in influencing employee work productivity at PT. Trans Kreasindo Production Medan.

Keyword: Incentives; Leadership Style; Productivity.

1. Pendahuluan

Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pelaksana berbagai aktivitas operasional. Manajemen sumber daya manusia berperan sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan serta aktivitas karyawan agar tercapai efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi di berbagai sektor industri (Pauji and Nurhasanah 2022). Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan menghasilkan produktivitas karyawan optimal dalam menjalankan operasional perusahaan. Produktivitas merupakan hasil dari suatu tindakan yang terukur. Pengelolaan sumber daya secara optimal akan menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal. Faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja mencakup motivasi dan kepemimpinan. Sistem pemberian insentif memerlukan perhatian khusus dalam pengelolaannya. Insentif berfungsi sebagai pendorong dan pemberdaya karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Penerapan sistem insentif bertujuan meningkatkan produktivitas kerja, baik secara individual maupun kelompok (Maharani, Sudarmi, and Elfiansyah 2021). Urgensi permasalahan insentif tercermin dari meningkatnya aksi mogok kerja dan demonstrasi akibat ketidakonsistenan pengusaha dalam pemenuhan komitmen pemberian insentif kepada karyawan. Kondisi tersebut berdampak pada pencapaian kinerja karyawan. Nitisemito (2005) mendefinisikan insentif sebagai penghargaan atas prestasi kerja dan produktivitas yang menguntungkan. Perusahaan yang menerapkan sistem insentif perlu melakukan evaluasi dampaknya terhadap loyalitas, kepuasan, dan tingkat kinerja karyawan. Produktivitas tinggi berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Keterampilan dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam melaksanakan arahan manajerial. Stoner (2004) menyatakan kepemimpinan merupakan proses pengarahan dan pengaruh terhadap aktivitas anggota kelompok terkait pelaksanaan tugas. Robbins (2006) mengemukakan kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi kelompok dalam pencapaian tujuan. Observasi lapangan mengindikasikan kecenderungan pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan otoriter, yakni pemimpin yang memaksakan kehendak kepada bawahan tanpa mempertimbangkan masukan dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan tersebut tidak sesuai dengan harapan anggota organisasi sehingga memengaruhi produktivitas kerja. Sinungan (2002) mendefinisikan produktivitas sebagai relasi antara hasil nyata (barang/jasa) dengan tujuan yang ditetapkan, dimana output menjadi ukuran efisiensi produk terhadap input. Input umumnya terbatas pada tenaga kerja, sementara output terukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian bertujuan menganalisis pengaruh insentif dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan serta mengidentifikasi faktor dominan yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Trans Kreasindo Production Medan.

Penelitian mengambil judul "Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Trans Kreasindo Production Medan". Mangkunegara (2011) mendefinisikan insentif sebagai bentuk penghargaan finansial yang diberikan manajemen kepada pegawai untuk meningkatkan motivasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi sebagai pengakuan atas kinerja. Implementasi sistem insentif memerlukan evaluasi dampak komprehensif terhadap aspek-aspek karyawan, mencakup loyalitas, kepuasan kerja, dan kinerja. Sistem insentif terbukti menjadi instrumen efektif dalam meningkatkan motivasi kerja, dengan catatan bahwa penghargaan diberikan secara selektif kepada karyawan yang menunjukkan kinerja optimal. Dalam kepemimpinan, Kartono (2018) mengonseptualisasikan gaya kepemimpinan sebagai manifestasi perilaku dan strategi yang terbentuk dari integrasi filsafat, keterampilan, sifat, dan sikap pemimpin dalam memengaruhi kinerja bawahan. Ketidaktepatan penerapan gaya kepemimpinan dapat mengakibatkan terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan, ketidakjelasan instruksi kepada karyawan, serta munculnya ketidakpuasan di kalangan anggota tim. Sumantika *et al.* (2021) mengemukakan bahwa produktivitas dapat dianalisis melalui dimensi individual yang berfokus pada karakteristik kepribadian individu dan dimensi organisasional yang menekankan pada sikap mental berorientasi pada peningkatan kualitas berkelanjutan. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hubungan signifikan antara insentif, kepemimpinan, dan produktivitas. Fein (1973) menemukan peningkatan produktivitas 43-64% pada perusahaan manufaktur yang menerapkan sistem insentif terstruktur. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Hannon (1993) yang mengungkapkan bahwa 75% dari

RESEARCH ARTICLE

382 perusahaan menengah dan besar menggunakan sistem imbalan untuk meningkatkan prestasi dan produktivitas. Studi Ohio dan Michigan yang dilaporkan oleh Jewel dan Siegal (1998) mengonfirmasi bahwa kepemimpinan yang memberikan perhatian seimbang antara tugas dan hubungan interpersonal berhasil meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini memiliki kekhasan dibandingkan penelitian terdahulu dalam hal fokus spesifik pada aspek gaya kepemimpinan, berbeda dengan kajian kepemimpinan secara general pada penelitian sebelumnya, serta menganalisis hubungan langsung antara gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja. Berdasarkan kajian teoretis dan empiris yang telah dipaparkan, dapat dirumuskan hipotesis penelitian bahwa insentif dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hipotesis ini didasarkan pada sintesis berbagai temuan penelitian yang secara konsisten menunjukkan peran penting insentif dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan survey yakni untuk meneliti data populasi yang dilihat dan data sampelnya. Bentuk penelitian: Bentuk penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yakni menganalisis hasil penelitian berdasarkan angka-angka statistik. Jenis penelitian: Berdasarkan jenisnya Penelitian ini digolongkan penelitian asosiatif/korelasional, bertujuan untuk menguji *hubungan* antara variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Penelitian ini dilaksanakan di PT. (Persero) Trans Kreasindo Production Medan. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan tetap PT. Trans Kreasindo Production Medan yang berjumlah 229 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportioned Stratified Random Sampling*, yaitu teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang berstrata dengan pengambilan secara proporsional. Menurut Slavin dalam (Umar 1999), untuk menentukan jumlah sampel dari populasi yang ada dapat digunakan rumus sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{229}{1 + 229 (0,05)^2} = 145,62 = 146 \text{ orang}$$

Keterangan:

- n = Ukuran sampel
N = Ukuran populasi (229 orang)
e = Derajat kesalahan

Selanjutnya setelah diperoleh jumlah sampel sebanyak 146 orang, maka proporsi sampelnya dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Proporsi Sampel

Departemen	Populasi	Sampel
Marketing	8	$(8 : 229) \times 146 = 5$
Keuangan dan Akuntansi	8	$(8 : 229) \times 146 = 5$
Logistik	28	$(28 : 229) \times 146 = 18$
Administrasi dan Personalia	5	$(5 : 229) \times 146 = 3$
Quality Assurance	15	$(6 : 229) \times 146 = 10$
Produksi	124	$(124 : 229) \times 146 = 79$
Maintenance	12	$(12 : 229) \times 146 = 8$
Utility	29	$(29 : 229) \times 146 = 18$
Jumlah	229	146

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Berikut ini hasil analisis data dideskripsikan sebanyak 18 item tentang jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang telah diberikan:

Tabel 2. Keadilan Insentif diantara Sesama Karyawan

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Presentase Aktual	Presentase kumulatif
Tidak Adil	35	24.0	24.0	24.0
Adil	95	65.1	65.1	89.0
Sangat Adil	16	11.0	11.0	100.0
Total	146	100.0	100.0	

Data di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 95 orang (65,1 %) menjawab adil terhadap pertanyaan tentang keadilan insentif diantara sesama karyawan, sedangkan tidak adil 35 orang (24,1 %), dan sangat adil 16 orang (11,0 %).

Tabel 3. Keadilan Insentif Dipandang dari Golongan

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Presentase Aktual	Presentase kumulatif
Tidak Adil	41	28.1	28.1	
Adil	51	34.9	34.9	63.0
Sangat Adil	54	37.0	37.0	100.0
Total	146	100.0	100.0	

Data di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 54 orang (37.0 %) menjawab adil terhadap pertanyaan tentang keadilan insentif dipandang dari golongan, sedangkan netral sebanyak 51 orang (34,9 %), dan tidak adil sebanyak 41 orang (28,1 %).

Tabel 4. Pemberian Insentif Dilakukan Atas Dasar Prestasi Kerja Yang Dihasilkan Karyawan

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Presentase Aktual	Presentase kumulatif
Tidak Setuju	18	12.3	12.3	12.3
Netral	64	43.8	41.8	56.2
Setuju	64	43.8	43.8	100.0
Total	146	100.0	100.0	

Data di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 64 orang (43.8 %) menjawab setuju terhadap pertanyaan tentang pemberian insentif dilakukan atas dasar prestasi kerja yang dihasilkan karyawan, demikian pula menjawab netral sebanyak 64 orang (43,8 %), dan tidak setuju sebanyak 18 orang (12,3 %).

Tabel 5. Pemberian Insentif Memandang Masa Kerja

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Presentase Aktual	Presentase kumulatif
Tidak Setuju	17	11.6	11.6	11.6
Netral	47	32.2	32.2	43.8
Setuju	54	37.0	37.0	80.8
Sangat Setuju	28	19.2	19.2	100.0
Total	146	100.0	100.0	

RESEARCH ARTICLE

Data di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 54 orang (37.0 %) menjawab setuju terhadap pertanyaan tentang pemberian insentif memandang masa kerja, sedangkan netral sebanyak 47 orang (32,2 %), sangat tidak setuju sebanyak 28 orang (19,2 %), dan tidak setuju sebanyak 17 orang (11,6 %).

Tabel 6. Karyawan Yang Memiliki Masa Kerja Lama (Senior) Dibayar Cukup Adil Insentifnya Oleh Perusahaan

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Presentase Aktual	Presentase kumulatif
Tidak Adil	18	12.3	12.3	12.3
Adil	35	24.0	24.0	36.3
Sangat Adil	93	63.0	63.0	100.0
Total	146	100.0	100.0	

Data di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 93 orang (63.7 %) menjawab adil terhadap pertanyaan tentang karyawan yang memiliki masa kerja lama (senior) dibayar cukup adil insentifnya oleh perusahaan, yang menjawab netral sebanyak 35 orang (24,8 %), dan tidak adil sebanyak 18 orang 12,3 %).

Tabel 7. Insentif Yang Diberikan Sudah Memenuhi Ketentuan Minimum Yang Ditetapkan Pemerintah

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Presentase Aktual	Presentase kumulatif
Tidak Setuju	34	23.3	23.3	23.3
Netral	18	12.3	12.3	35.6
Setuju	94	64.4	64.4	100.0
Total	146	100.0	100.0	

Data di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 94 orang (64.4 %) menjawab setuju terhadap pertanyaan tentang insentif yang diberikan sudah memenuhi ketentuan minimum yang ditetapkan pemerintah, yang menjawab tidak setuju sebanyak 34 orang (23.3 %), dan netral sebanyak 18 orang (12,3 %).

Tabel 8. Karyawan Pada Dasarnya Setuju Dengan Jumlah Insentif Yang Diberikan Perusahaan

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Presentase Aktual	Presentase kumulatif
Tidak Layak	22	15.1	15.1	15.1
Netral	9	6.2	6.2	21.2
Layak	115	78.8	78.8	100.0
Total	146	100.0	100.0	

Data di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 115 orang (78.8 %) menjawab layak terhadap pertanyaan tentang karyawan pada dasarnya setuju dengan jumlah insentif yang diberikan perusahaan, yang menjawab tidak layak sebanyak 34 orang (23.3 %), dan netral sebanyak 9 orang (6.2%).

Tabel 9. Insentif Yang Diterima Mampu Mencukupi Kebutuhan

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Presentase Aktual	Presentase kumulatif
Tidak Setuju	9	6.2	6.2	6.2
Netral	44	30.1	30.1	36.3
Setuju	87	59.6	59.6	95.9
Sangat Setuju	6	4.1	4.1	100.0
Total	146	100.0	100.0	

RESEARCH ARTICLE

Pertanyaan tentang insentif yang diterima mampu mencukupi kebutuhan perusahaan, menyatakan setuju 87 orang (59.6 %), netral 44 orang (30.1 %), tidak setuju 9 orang (6.2 %), sangat setuju 6 orang (4.1 %).

Tabel 10. Perusahaan Memberikan Insentif Yang Rata-Rata Sama Jumlahnya Dibanding Dengan Perusahaan Lain Sejenis

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Presentase Aktual	Presentase kumulatif
Netral	28	19.2	19.2	19.2
Cukup	88	60.3	60.3	79.5
Sangat Cukup	30	20.5	20.5	100.0
Total	146	100.0	100.0	

Pertanyaan tentang insentif yang diterima mampu mencukupi kebutuhan perusahaan ini memberikan insentif yang rata-rata sama jumlahnya dibanding dengan perusahaan lain sejenis, sebanyak 88 orang (60.3 %) menyatakan cukup, sangat cukup 30 orang (20.5 dan 28 orang (19.2 %) netral.

Tabel 11. Instruksi yang Diberikan Pimpinan Selalu Jelas

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Presentase Aktual	Presentase kumulatif
Netral	53	36.3	36.3	36.3
Setuju	87	59.6	59.6	95.9
Sangat Setuju	6	4.1	4.1	100.0
Total	146	100.0	100.0	

Dari pertanyaan tentang instruksi yang diberikan pimpinan selalu jelas, sebanyak 87 orang (59.6 %) setuju, 53 orang (36.3 %) netral, dan 6 orang (4.1 %) sangat setuju.

Tabel 12. Pemimpin Bersedia Memberikan Kesempatan Kepada Karyawan untuk Menyampaikan Perasaan/Keluhan

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Presentase Aktual	Presentase kumulatif
Netral	29	19.9	19.9	19.9
Setuju	71	48.6	48.6	68.5
Sangat Setuju	46	31.5	31.5	100.0
Total	146	100.0	100.0	

Dari pertanyaan tentang pemimpin bersedia memberi kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan perasaan/keluhan, sebanyak 71 orang (48.6 %) setuju, 46 orang (31.5 %) sangat setuju, dan 29 orang (19.9 %) netral.

Tabel 13. Pemimpin Selalu Menganjurkan Agar Karyawan Menciptakan Hubungan Yang Baik Antar Karyawan

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Presentase Aktual	Presentase kumulatif
Tidak Setuju	18	12.3	12.3	12.3
Netral	51	34.9	34.9	47.3
Setuju	51	34.9	34.9	82.2
Sangat Setuju	26	17.8	17.8	100.0
Total	146	100.0	100.0	

Dari pertanyaan tentang pimpinan selalu menganjurkan agar karyawan menciptakan hubungan yang baik antar karyawan, sebanyak 51 orang (34.9 %) setuju, 51 orang (34.9 %) netral, 26 orang (17.8 %) sangat setuju, 18 orang (12.3 %) tidak setuju.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 14. Pemimpin Bersedia Mengajak Karyawan Merumuskan Tujuan/Rencana Kerja Tertentu

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Presentase Aktual	Presentase kumulatif
Netral	10	6.8	6.8	6.8
Setuju	121	82.9	82.9	89.7
Sangat Setuju	15	10.3	10.3	100.0
Total	146	100.0	100.0	

Dari pertanyaan tentang pimpinan bersedia mengajak karyawan merumuskan tujuan/rencana kerja tertentu, sebanyak 121 orang (82.9 %) setuju, 15 orang (10.3 %) sangat setuju, dan 10 orang (6.8 %) netral.

Tabel 15. Pemimpin Bekerja Sama Dengan Anggota Kelompok/karyawan

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Presentase Aktual	Presentase kumulatif
Netral	24	16.4	16.4	16.4
Setuju	116	79.5	79.5	95.9
Sangat Setuju	6	4.1	4.1	100.0
Total	146	100.0	100.0	

Dari pertanyaan tentang pemimpin bekerja sama dengan anggota kelompok/karyawan, sebanyak 116 orang (79.5 %) setuju, 24 orang (16.4 %) netral, dan 6 orang (4.1 %) sangat setuju.

Tabel 16. Jarang Sekali Hasil Kerja Tidak Tercapai Sesuai Dengan Jumlah Waktu Yang Ditetapkan

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Presentase Aktual	Presentase kumulatif
Netral	90	61.6	61.6	61.6
Setuju	47	32.2	32.2	93.8
Sangat Setuju	9	6.2	6.2	100.0
Total	146	100.0	100.0	

Dari pertanyaan tentang *jarang* sekali *hasil* kerja tidak tercapai sesuai dengan jumlah waktu yang ditetapkan, sebanyak 90 orang (61.6 %) netral, 47 orang (32.2 %) setuju, dan 9 orang (6.2 %) sangat setuju.

Tabel 17. Hasil Kerja Selalu Tercapai Dengan Penuh Ketelitian

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Presentase Aktual	Presentase kumulatif
Netral	60	41.1	41.1	41.1
Baik	60	41.1	41.1	82.2
Sangat Baik	26	17.8	17.8	100.0
Total	146	100.0	100.0	

Dari pertanyaan tentang hasil kerja selalu tercapai dengan penuh ketelitian, sebanyak 60 orang (41.1 %) baik, 60 orang (41.1 %) netral, dan 26 orang (17.8 %) sangat baik

Tabel 18. Jumlah Pekerjaan Yang Dihasilkan Selalu Mencapai Target

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Presentase Aktual	Presentase kumulatif
Tidak Setuju	15	6.8	6.8	6.8
Netral	59	40.4	40.4	47.3
Setuju	56	38.4	38.4	85.6
Sangat Setuju	21	14.4	14.4	100.0
Total	146	100.0	100.0	

RESEARCH ARTICLE

Dari pertanyaan tentang hasil kerja tidak terdapat banyak kesalahan, sebanyak 59 orang (40.4 %) netral, 56 orang (38.4 %) setuju, 21 orang (14.4 %) sangat setuju, dan 10 orang (6.8 %) tidak setuju.

Tabel 19. Waktu Penyelesaian Kerja Tercapai Dengan Baik

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Presentase Aktual	Presentase kumulatif
Tidak Baik	15	10.3	10.3	10.3
Netral	8	5.5	5.5	15.8
Baik	123	84.2	84.2	100.0
Total	146	100.0	100.0	

Dari pertanyaan tentang waktu penyelesaian kerja tercapai dengan baik, sebanyak 123 orang (84.2 %) baik, 15 orang (10.3 %) tidak baik, dan 8 orang (5.5 %). Dari pertanyaan-pertanyaan di dalam kuesioner mengenai variabel insentif rata-rata jawaban yang diberikan oleh responden adalah setuju. Untuk pertanyaan-pertanyaan mengenai variable gaya kepemimpinan rata-rata jawaban responden adalah setuju, dan rata-rata jawaban responden untuk pertanyaan-pertanyaan mengenai variable produktivitas adalah setuju.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh model persamaan regresi $Y = 22,435 + 0,218X_1 + 0,398X_2 + e$. Koefisien regresi positif pada kedua variabel independen menunjukkan hubungan searah dengan produktivitas kerja, dimana insentif ($b_1 = 0,398$) memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan gaya kepemimpinan ($b_2 = 0,218$). Hal ini sejalan dengan pendapat Simamora (2005) yang menyatakan bahwa insentif merupakan program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja. Nilai R-square sebesar 0,472 mengindikasikan bahwa 47,20% variasi produktivitas kerja dijelaskan oleh kedua variabel independen, sementara 52,80% dipengaruhi faktor lain sesuai dengan konsep yang dikemukakan Schuller dan Jackson (2006) tentang kompleksitas faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Hasil uji F dengan nilai 63,911 (sig. 0,000 < 0,05) membuktikan pengaruh simultan yang signifikan dari insentif dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini mendukung teori Siagian (2003) yang menekankan pentingnya integrasi antara sistem penghargaan dan kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Robbins (2006) juga menegaskan bahwa kombinasi kepemimpinan efektif dan sistem insentif yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas. Secara parsial, nilai t sebesar 6,602 (sig. 0,000 < 0,05) untuk variabel insentif mengonfirmasi pengaruhnya yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini selaras dengan penelitian Maharani *et al.* (2021) yang menemukan hubungan positif antara insentif dan kinerja karyawan. Nitisemito (2005) memperkuat temuan ini dengan argumentasi bahwa insentif yang tepat merangsang peningkatan produktivitas kerja melalui motivasi ekstrinsik. Uji parsial untuk gaya kepemimpinan menghasilkan nilai t sebesar 3,350 (sig. 0,001 < 0,05), membuktikan pengaruhnya yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Stoner (2004) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung produktivitas. Hal ini diperkuat oleh Martoyo (2004) yang menekankan peran vital kepemimpinan dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan. Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori Sinungan (2002) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan sejalan dengan pandangan Pauji dan Nurhasanah (2022) mengenai keterkaitan erat antara efektivitas insentif dengan manajemen sumber daya manusia yang baik. Temuan penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi manajemen dalam merancang sistem insentif dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif. Sesuai dengan pandangan Siagian (2003), keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuannya mengelola kedua aspek tersebut secara optimal. Sistem insentif yang adil dan proporsional, dikombinasikan dengan gaya kepemimpinan yang efektif, menciptakan sinergi yang mendorong peningkatan produktivitas kerja secara berkelanjutan. Penelitian ini juga memperkuat argumentasi Schuller dan Jackson (2006) tentang pentingnya pendekatan integratif dalam manajemen sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan abad ke-21.

RESEARCH ARTICLE

Mason dan Lind (1999) menekankan pentingnya analisis statistik dalam memahami hubungan antara variabel-variabel organisasi, yang terbukti melalui hasil analisis dalam penelitian ini. Organisasi perlu memperhatikan keseimbangan antara sistem penghargaan material (insentif) dan non-material (kepemimpinan yang efektif) untuk mencapai produktivitas optimal dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa insentif dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan secara statistik melalui uji F yang menghasilkan nilai probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, yang mengakibatkan penolakan H_0 dan penerimaan hipotesis alternatif. Lebih lanjut, analisis persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,398 (39,8%), sementara variabel gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang lebih kecil dengan koefisien regresi 0,218 (21,8%). Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem insentif memainkan peran yang lebih krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan faktor gaya kepemimpinan, meskipun kedua variabel tersebut tetap memiliki kontribusi yang signifikan dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan.

5. Referensi

- Alfiah, A., Djaelani, A. K., & Millaningtyas, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada UD. Alfa Harapan Tenggara Bondowoso). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Alhudhori, M., Adriani, E., Zahari, M., & Albetris, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bungo. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 177-185.
- Maharani, D., Sudarmi, S., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor POS Regional X Makassar. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(1), 17-31.
- Malayu, H., Martoyo, S. K. K. P., Daya, M. S., Saydam, B. T., Siswanto, S., & Indonesia, M. T. K. (2000). Manajemen Personalia. *Cetakan Kesepuluh, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta*.
- Mason, R. D., & Lind, D. A. (1999). Teknik Statistika untuk Bisnis & Ekonomi. *Terjemahan Widyono Soetjipto, dkk. Jakarta: Erlangga*.
- Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 82-92. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.436>.
- Robbins, S. P. (2001). Perilaku Organisasi: konsep, kontroversi, aplikasi.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1997). Manajemen sumber daya manusia menghadapi abad ke-21. *Jakarta: Erlangga*.

RESEARCH ARTICLE

Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.

Simamora, H. (2004). Manajemen sumber daya manusia.

Sinungan, M. (1987). Produktivitas: apa dan bagaimana. (*No Title*).

SUBEKHI, I. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. SUMBER CIPTA MULTINIAGA TEGAL* (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).

Syawalina, S. A., & Wolor, C. W. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 2(4), 485-494.

Utarindasari, 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.

Windi, Y. P., & Dewi, A. F. (2024). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REKSO NASIONAL FOOD (MC DONALD'S CABANG MARELAN). *JURNAL WIDYA*, 5(2), 1152-1165.