

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI KELAPA SAWIT/CPO DI PT. TUNGGAL YUNUS ESTATE

Cindy Dwi Aprilia, Hichmaed Tachta Hinggo S, Rahayu Setianingsih
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: dwicindy56@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi kelapa sawit/CPO di PT. Tunggal Yunus Estate. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode penarikan sampel dengan menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS. Pengumpulan data diambil menggunakan kuesioner lewat google form. Sampel yang digunakan sebanyak 80 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta kepemimpinan, motivasi dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik dalam sebuah perusahaan atau instansi, maka akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Mengutip pernyataan dari Mangkunegara, kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya (Khaeruman *et al.*, 2021). PT Tunggal Yunus Estate (TYE) adalah anak perusahaan dari Asian Agri yang beroperasi di sektor perkebunan dan industri kelapa sawit di Provinsi Riau, Indonesia. Sejak berdiri pada tahun 1992, perusahaan ini dikenal melalui unit bisnisnya seperti OPRS Topaz yang fokus pada pembibitan kelapa sawit unggul, khususnya varietas DxP Topaz yang telah mendapatkan izin pelepasan varietas dari Kementerian Pertanian RI pada tahun 2004.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan bawahannya untuk

mencapai tujuan organisasi. pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan penghargaan kepada bawahannya sesuai dengan kebutuhan dan situasi kerja, akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Hutahaean, 2021). kepemimpinan dalam beberapa unit kerja di bagian produksi PT Tunggal Yunus Estate, ditemukan bahwa kepala bagian tidak mampu memberikan arahan yang jelas dan konsisten kepada bawahan. Selain itu, komunikasi vertikal antara atasan dan bawahan kurang efektif, dan pendekatan yang digunakan bersifat otoritatif tanpa melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. motivasi karyawan akan meningkat jika mereka percaya bahwa upaya mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan akan diikuti oleh imbalan yang diinginkan (Hizbul Muflihah, 2024). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Widakdo *et al.*, (2022), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan upaya manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu memotivasi karyawan.

Fenomena terkait motivasi adalah berdasarkan hasil observasi awal di PT. Tunggal Yunus Estate, banyak karyawan bagian produksi terlihat kurang bersemangat dan cenderung bekerja hanya sebatas kewajiban semata. Sebagian besar karyawan melaksanakan tugas secara rutin, tetapi tanpa inisiatif untuk berinovasi ataupun mengejar target secara maksimal. Selain itu, hasil observasi informal menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang mendapat dukungan dan dorongan dari atasan dalam bentuk pengakuan maupun pembinaan. Kondisi ini membuat mereka kurang termotivasi untuk berusaha lebih, sehingga berimbas pada penurunan kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta menimbulkan kejenuhan dan rendahnya kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi atau pencapaian tertentu, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. insentif yang tepat dan memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus memacu karyawan untuk berprestasi lebih baik (Waloyo, 2020). Menurut penelitian Adiati & Saroyo(2022), insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan sistem insentif yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan oleh pihak manajemen guna menunjang peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Fenomena terkait insentif yaitu di PT. Tunggal Yunus Estate, terdapat gejala bahwa sistem insentif belum berjalan secara optimal dan dirasakan kurang adil oleh karyawan. Berdasarkan pengamatan dan keluhan karyawan, besaran insentif yang diberikan sering kali belum sesuai dengan upaya dan

beban kerja yang mereka tanggung, terutama saat target produksi meningkat. Selain itu, pembagian insentif belum memperhatikan perbedaan prestasi antar karyawan, sehingga mereka yang berprestasi baik dan mereka yang bekerja seadanya menerima insentif dalam jumlah relatif sama. Fenomena ini menyebabkan karyawan menjadi apatis dan enggan memberikan kinerja terbaiknya, karena mereka merasa bahwa kerja keras mereka tidak dihargai secara layak.

KAJIAN PUSTAKA

Teori pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Prasinta *et al.*, (2023) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas/kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Beno *et al.*, (2022) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Teori Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Widakdo *et al.*, (2022) Insentif adalah imbalan di luar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja lebih baik dan mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, sehingga seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh apabila ada semangat kerja yang tinggi dalam dirinya.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Data penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dengan teknik survey berbentuk kuesioner yang ditunjukkan kepada karyawan bagian produksi PT. Tunggal Yunus Estate, Jenis data yang diambil adalah data kuantitatif yang berbentuk angka-angka yang bisa dihitung.

populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Tunggal Yunus Estate yang berjumlah 80 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi menyebar secara normal.

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	4.78677498
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.066
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov (K-S) bahwa nilai asymp sig 0,064 atau lebih tinggi dari 0,05. Dengan ketentuan bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov (K-S) lebih besar dibanding 0,05 maka data penelitian memenuhi syarat normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0,997	1,003	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi	0,515	1,942	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Insentif	0.515	1,943	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Nilai pada *tolerance* dan VIF adalah 0,515 dan 1,942.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas perlu dilakukan dengan menggunakan uji glejser.

Tabel 3 Hasil Uji Glejser Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.403	3.910		-.870	.387		
	Kepemimpinan	.194	.084	.255	2.295	.024	.997	1.003
	Motivasi	-.010	.068	-.023	-.146	.884	.515	1.942
	Insentif	.006	.060	.016	.103	.918	.515	1.943

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Nilai signifikan pada uji glajser masing-masing variabel independent mempunyai nilai signifikan diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bila dengan uji glajser penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.154	6.318			1.924	.058
	Kepemimpinan	-.169	.136	-.073		-1.242	.218
	Motivasi	.315	.109	.238		2.887	.005
	Insentif	.796	.097	.676		8.208	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$
$$= 12,154 - 0,169 + 0,315 + 0,796 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda pada tabel 4.16 diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 12,154 yang menunjukkan bahwa jika variabel Kepemimpinan, Motivasi dan insentif bernilai konstan. Maka Kinerja Karyawan akan bernilai 12,154.
2. Nilai koefisien dari variabel Kepemimpinan (X1) bernilai sebesar -0,684 menyatakan bahwa jika variabel kepemimpinan mengalami penurunan sebesar satu satuan, dengan asumsi semua variabel independen lain nilainya tetap yaitu nol, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar nilai koefisien tersebut. Variabel kinerja karyawan akan turun sebanding dengan nilai koefisien tersebut.
3. Nilai koefisien dari variabel Motivasi (X2) bernilai sebesar 0,315 menyatakan bahwa adanya korelasi langsung antara variabel motivasi dan kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai koefisien. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan satu unit pada variabel motivasi, dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai nol atau konstan, akan mengakibatkan peningkatan pada variabel kinerja karyawan sebesar nilai koefisien masing-masing variabel.
4. Nilai koefisien dari variabel Insentif (X3) bernilai sebesar 0,796 menyatakan bahwa adanya korelasi langsung antara variabel insentif dan kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai koefisien. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan satu unit pada variabel Insentif, dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai nol atau konstan, akan mengakibatkan peningkatan pada variabel kinerja karyawan sebesar nilai koefisien masing-masing variabel.
5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi profabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Koefisien Determinasi

Determinasi hasil yaitu:

**Tabel 5 Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.724	4.880

a. Predictors: (Constant), Insentif, Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Koefisien determinasi (*R Square*) yaitu sebesar 0,735 yang variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi dan insentif memberi kontribusi pengaruh sebesar 73,5% terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (F)

**Tabel 6 Hasil Uji Simultan F
ANOVA^a**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5018.606	3	1672.869	70.236	.000 ^b
	Residual	1810.144	76	23.818		
	Total	6828.750	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Nilai F hitung sebesar 70,236 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($70,236 > 3,12$), maka H_4 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan insentif secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Regresi Parsial (Uji T)

**Tabel 7 Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	12.154	6.318		1.924	.058
	Kepemimpinan	-.169	.136	-.073	-1.242	.218
	Motivasi	.315	.109	.238	2.887	.005
	Insentif	.796	.097	.676	8.208	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Masing – masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel (uji 2 sisi pada tingkat signifikansi 5%) dengan persamaan $n-k-1 = 80-2-1 = 77$, $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025 = 1,991$ (lihat tabel t dengan $df = 77$ pada level signifikansi 0,05), dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas, 1 adalah konstan dan α sebesar %.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data yang telah didapat pada kompensasi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan divisi sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Tunggal Yunus Estate. Hal ini menunjukkan bahwa gaya atau model kepemimpinan yang diterapkan belum menjadi faktor utama dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan di bagian produksi ini telah berjalan secara terstruktur sesuai sistem yang telah diterapkan dan distandarisasi oleh operasional perusahaan, sehingga keberhasilan kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh sistem kerja yang sudah mapan dibandingkan dengan peran langsung kepemimpinan.
2. Motivasi terbukti secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan pada bagian produksi, perusahaan perlu memperhatikan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan motivasi karyawan. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan fisik, rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, serta kebutuhan perwujudan diri guna mendorong semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan dalam mencapai target dan tujuan perusahaan.
3. Insentif terbukti secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Tunggal Yunus Estate, perusahaan perlu memberikan insentif yang sesuai dan adil. Pemberian insentif berdasarkan kinerja pegawai, lama kerja, senioritas, serta kebutuhan karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan sehingga mampu berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.
4. Kepemimpinan, motivasi dan insentif terbukti secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Tunggal Yunus Estate.

DAFTAR PUSTAKA

- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In Bookchapter.
- Hutahaean, D. W. S. (2021). Filsafat dan Teori Kepemimpinan (Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, S.E., M.Th.) (z-lib.org).pdf (pp. 1–130).
- Hizbul Muflihah, M. (2024). Motivasi Kinerja.
- Widakdo, S., Ramli, A. T., & Ardiasih, L. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga (Dikbudpora) Kabupaten Bima. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 544–552.
- Waloyo. (2020). Kinerja Karyawan ditinjau dari pemberian insentif. In *Kresna Bina Insan Prima* (Vol. 3, Issue 25).
- Adiati, R. R., & Saroyo. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Yazid Bersaudara Kabupaten Tabalong. *Japb*, 5(1), 2022.
- Prasinta, D. J., Jarkawi, & Kase, E. B. S. (2023). Strategi Kepemimpinan.