Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA
Vol. 5 No. 3 Tahun 2026 Hal 468-480

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDO JAYA AGRINUSA DESA KOTO TIBUN KAMPAR, RIAU

M. Danil Bakri Nur
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: muhammaddanilbakrinur@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Jaya Agrinusa Desa Koto Tibun Kampar, Riau. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 85 responden yang merupakan seluruh karyawan perusahaan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan, motivasi, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan ketiga variabel independen juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 45,9% menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, motivasi, dan insentif, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem pemberian insentif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Indo Jaya Agrinusa.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan agar produktivitas, efektivitas kerja, dan daya saing perusahaan tetap terjaga. Menurut Hasibuan (2019), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Salah satu sektor yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia adalah sektor agribisnis dan peternakan. Karakteristik pekerjaan pada sektor ini menuntut kedisiplinan, ketelitian, kerja sama, serta kemampuan bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan. Penurunan kinerja karyawan akan berdampak langsung terhadap proses produksi, kualitas hasil, serta pencapaian target perusahaan.

PT Indo Jaya Agrinusa Desa Koto Tibun Kampar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi pakan ternak dan pembibitan unggas yang berada di bawah naungan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan didukung oleh 85 orang karyawan yang terdiri atas Pegawai Bulanan (PB), Karyawan Harian Tetap (KHT), dan Karyawan Harian Lepas (KHL).

Tabel 1 Jumlah Karyawan PT Indo Jaya Agrinusa Desa Koto Tibun Kampar Tahun 2025

Jenis Karyawan	Jumlah (Orang)
Pegawai Bulanan (PB)	32
Karyawan Harian Tetap (KHT)	33
Karyawan Harian Lepas (KHL)	20
Total	**85**

Sumber: Data PT Indo Jaya Agrinusa, 2025.

Meskipun memiliki jumlah tenaga kerja yang memadai, berdasarkan data perusahaan masih ditemukan permasalahan pada kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari pencapaian *Key Performance Indicator* **(**KPI**)** yang mengalami penurunan selama tiga tahun terakhir.

Tabel 2 Pencapaian *Key Performance Indicator* (KPI) Karyawan PT Indo Jaya Agrinusa Tahun 2023–2025

Tahun	Persentase Pencapaian KPI
2023	72%
2024	64%
2025	50%

Sumber: Data PT Indo Jaya Agrinusa, 2025.

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa pencapaian KPI mengalami penurunan dari 72% pada tahun 2023 menjadi 64% pada tahun 2024, kemudian kembali menurun menjadi 50% pada tahun 2025. Penurunan tersebut menunjukkan bahwa semakin sedikit karyawan yang mampu mencapai target kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan perlunya upaya untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Beberapa faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, motivasi, dan insentif. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan dan membangun komunikasi yang baik sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi menjadi dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Sementara itu, pemberian insentif yang adil dan sesuai dengan prestasi kerja dapat meningkatkan produktivitas serta loyalitas karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian pada berbagai objek menunjukkan adanya perbedaan pengaruh masing-masing variabel sehingga masih diperlukan penelitian pada perusahaan dengan karakteristik yang berbeda, khususnya di sektor agribisnis.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Jaya Agrinusa Desa Koto Tibun Kampar Riau."

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Tingkat kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun organisasi. Dalam penelitian ini, faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, motivasi, dan insentif. Ketiga variabel tersebut merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan perilaku dan produktivitas karyawan. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, dan sistem insentif yang tepat mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan menggerakkan bawahan agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Saputra dan Syamsir (2022), merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi suatu kelompok dalam mencapai visi atau tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu memberikan arahan yang jelas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun komunikasi yang baik, serta memotivasi karyawan agar mampu bekerja secara optimal.

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Hasibuan (2017) bahwa Motivasi Kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Karyawan yang memiliki Motivasi Kerja tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih besar, disiplin dalam bekerja, serta berusaha memberikan hasil kerja terbaik bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan sistem yang mampu meningkatkan motivasi melalui pemberian gaji yang layak, lingkungan kerja yang nyaman, penghargaan, dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai. Menurut Kadarisman (2021), adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi atau hasil kerja yang dicapai dengan tujuan mendorong produktivitas dan meningkatkan semangat kerja. Sistem insentif yang adil dan sesuai dengan beban kerja diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kinerja yang lebih baik..

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini mengajukan tiga hipotesis, yaitu: (H1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (H2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (H3) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, sedangkan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Jaya Agrinusa Desa Koto Tibun Kampar, Riau.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT Indo Jaya Agrinusa yang berlokasi di Desa Koto Tibun, Kecamatan Kampar, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Penelitian dilakukan mulai Januari 2026 sampai dengan selesai, yang meliputi tahap penyusunan proposal, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian.

Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indo Jaya Agrinusa Desa Koto Tibun Kampar yang berjumlah 85 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 85 responden yang merupakan seluruh karyawan PT Indo Jaya Agrinusa Desa Koto Tibun Kampar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019) analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikannya atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai mean (rata rata), standar deviasi, varian, maksimum, sum (jumlah), range (selisih) data.

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviasi
Kepemimpinan	85	2,42	5,00	4,07	0,526
Motivasi	85	2,50	5,00	3,94	0,557
Insentif	85	2,67	5,00	4,16	0,519
Kinerja Karyawan	85	2,83	5,00	4,08	0,512

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 24 (2026).

Berdasarkan Tabel 3, hasil analisis statistik deskriptif terhadap 85 responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan memiliki nilai minimum sebesar 2,42, nilai maksimum sebesar 5,00, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,07, dan nilai standar deviasi sebesar 0,526. Nilai standar deviasi yang lebih kecil daripada nilai rata-rata menunjukkan bahwa penyebaran data variabel kepemimpinan relatif merata dan jawaban responden cenderung homogen.
2. Variabel motivasi memiliki nilai minimum sebesar 2,50, nilai maksimum sebesar 5,00, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,94, dan nilai standar deviasi sebesar 0,557. Nilai standar deviasi yang lebih kecil daripada nilai rata-rata menunjukkan bahwa penyebaran data pada variabel motivasi relatif merata sehingga jawaban responden tidak memiliki perbedaan yang terlalu besar.
3. Variabel insentif memiliki nilai minimum sebesar 2,67, nilai maksimum sebesar 5,00, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,16, dan nilai standar deviasi sebesar 0,519. Nilai standar deviasi yang lebih kecil daripada nilai rata-rata menunjukkan bahwa data pada variabel insentif memiliki penyebaran yang relatif merata dan jawaban responden cenderung konsisten.
4. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum sebesar 2,83, nilai maksimum sebesar 5,00, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,08, dan nilai standar deviasi sebesar 0,512. Nilai standar deviasi yang lebih kecil daripada nilai rata-rata menunjukkan bahwa penyebaran data variabel kinerja karyawan relatif merata sehingga variasi jawaban responden tergolong rendah.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian menggunakan korelasi Pearson dengan ketentuan bahwa instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel (0,213).

Hasil pengujian menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Data

Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Kepemimpinan			
X1.1	0,691	0,213	Valid
X1.2	0,729	0,213	Valid
X1.3	0,754	0,213	Valid
X1.4	0,707	0,213	Valid
X1.5	0,602	0,213	Valid
X1.6	0,699	0,213	Valid
X1.7	0,515	0,213	Valid
X1.8	0,685	0,213	Valid
X1.9	0,621	0,213	Valid
X1.10	0,670	0,213	Valid
X1.11	0,724	0,213	Valid
X1.12	0,700	0,213	Valid
X1.13	0,519	0,213	Valid
X1.14	0,423	0,213	Valid
X1.15	0,492	0,213	Valid
Disiplin Kerja			
X2.1	0,770	0,213	Valid
X2.2	0,806	0,213	Valid
X2.3	0,721	0,213	Valid
X2.4	0,692	0,213	Valid
X2.5	0,669	0,213	Valid
X2.6	0,658	0,213	Valid
X2.7	0,625	0,213	Valid
X2.8	0,598	0,213	Valid
X2.9	0,668	0,213	Valid
X2.10	0,530	0,213	Valid
X2.11	0,600	0,213	Valid
X2.12	0,661	0,213	Valid
X2.13	0,463	0,213	Valid
X2.14	0,563	0,213	Valid
X2.15	0,506	0,213	Valid
Lingkungan Kerja			
X3.1	0,709	0,213	Valid
X3.2	0,716	0,213	Valid
X3.3	0,641	0,213	Valid
X3.4	0,663	0,213	Valid
X3.5	0,764	0,213	Valid
X3.6	0,718	0,213	Valid
X3.7	0,653	0,213	Valid
X3.8	0,759	0,213	Valid
X3.9	0,574	0,213	Valid
X3.10	0,518	0,213	Valid
X3.11	0,749	0,213	Valid
X3.12	0,732	0,213	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016) Reliabilitas suatu skala diartikan sejauh mana suatu proses pengukuran bebas dari kesalahan (*error*). Kehandalan (*reliability*) sangat berkaitan dengan akurasi dan konsistensi. Suatu skala dikatakan reliabel, jika menghasilkan hasil yang sama dalam pengukuran dilakukan berulang serta dilakukan dalam kondisi konstan (sama). Variabel dinyatakan relibel dalam kriteria sebagai berikut:

1) Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,70 maka dinyatakan reliabel

2) Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,70 maka dinyatakan tidak reliabel

Maka hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Conbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,885	15	Reliabel
Motivasi (X2)	0,890	15	Reliabel
Insentif (X3)	0,897	12	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,895	12	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 24 (2026)

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,885, variabel Motivasi (X2) sebesar 0,890, variabel Insentif (X3) sebesar 0,897 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,895. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga setiap butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner dinyatakan **reliabel**. Dengan demikian, instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel kepemimpinan, motivasi, insentif, dan kinerja karyawan pada PT Indo Jaya Agrinusa Desa Koto Tibun Kampar, Riau.

Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas adalah analisis yang digunakan untuk menguji model regresi dalam penelitian, memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdiatribusi normal atau tidak dapat dilakuakn dengan uji stataistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi > 0,05. Maka hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

N	Statistik K-S	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
85	0,060	0,200	Berdistribusi Normal

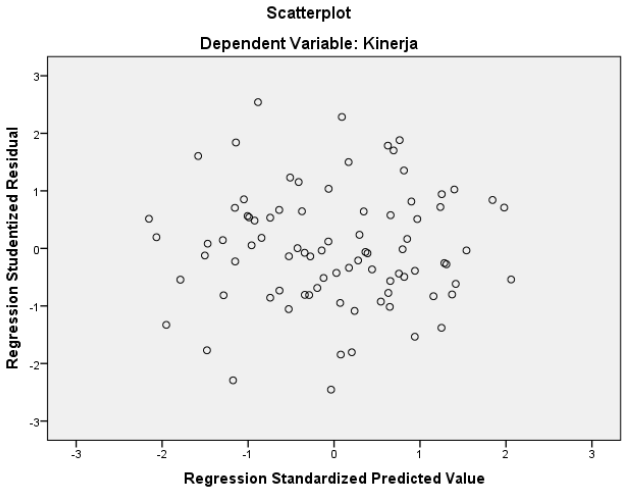
Sumber: Data Olahan SPSS 24 (2026)

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Maka, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas. Terpenuhinya asumsi ini menunjukkan bahwa data penelitian layak untuk dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dapat dilakukan.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalan model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual atu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik scatterplot yaitu ada atau tidaknya pola tertentu, dasar pengambilan keputusannya yaitu jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasi telah terjadi heteroskedastisitas). Lalu jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dana di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Maka hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan SPSS 24 (2026)

Berdasarkan gambar 1 di atas terlihat bahwa tidak membentuk pola tertentu (bergelombang, menyebar atau menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang dikumpulkan bahwa data responden sebanyak 85 orang. Maka hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	*Unstandardized Coefficients* *B*
Konstan	0.675
Kepemimpinan (X1)	0.424
Motivasi (X2)	0.185
Insentif (X3)	0.226

Sumber: Data Olahan SPSS 24 (2026)

Berdasarkan tabel 7 dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0{,}675 + 0{,}424X1 + 0{,}185X2 + 0{,}226X3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,675, artinya jika variabel bebas Kepemimpinan, Motivasi dan insentif = 0, maka estimasi nilai variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 0,675
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,424 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel kepemimpinan (X1) sebesar 1 satuan maka akan menambah estimasi nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,424 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X2) sebesar 0,185 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel Motivasi (X2) sebesar 1 satuan maka akan menambah estimasi nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,185 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel Insentif (X3) sebesar 0,226 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel Insentif (X3) sebesar 1 satuan maka akan menambah estimasi nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,226 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Hasil dari uji koefisien determinasi (Adjusted R2) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.692	0.479	0.459	4.414

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R2) sebesar 0,459 atau 45,9%. Yang artinya bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif sebesar 45,9%, sedangkan sisanya 54,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik t untuk menguji seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Rumus df = n-k-1

Dimana:

n : Sampel

k : Jumlah Variabel Independen

1 : Konstan : (0.05) Tingkat Kepercayaan

Maka, df = 85 - 3 - 1 = 81 maka t tabel dengan df = 81 adalah 1,664 (dilihat dari tabel t-tabel dengan alpha 0,05 dan df = 81 dan uji satu arah)

Tabel 9 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	T-hitung	T-tabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan	5,759	1,664	0,000	Berpengaruh Signifikan
Motivasi	2,605	1,664	0,006	Berpengaruh Signifikan
Insentif	2,622	1,664	0,005	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data Olahan SPSS 24 (2025)

Berdasarkan tabel 9 di atas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Berdasarkan hasil uji variabel displin kerja (X1) diketahui bahwa t-hitung variabel displin kerja lebih besar dibandingkan nilai t-tabel yaitu (5,759 > 1,664) dengan nilai signifikansi (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian variabel Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Berdasarkan hasil uji variabel Motivasi (X2) diketahui bahwa t hitung variabel Motivasi sebesar lebih besar dibandingkan nilai t-tabel yaitu (2,605 > 1,664) dengan nilai signifikansi (0,006 < 0,05), maka dapat disimpulkan H2 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian variabel Motivasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Berdasarkan hasil uji variabel Insentif(X3) diketahui bahwa t hitung variabel Insentif sebesar lebih besar dibandingkan nilai t-tabel yaitu (2,622 > 1,664) dengan nilai signifikansi (0,005 < 0,05), maka dapat disimpulkan H3 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian variabel

Insentif (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Indo Jaya Agrinusa Desa Koto Tibun Kampar, Riau, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Jaya Agrinusa Desa Koto Tibun Kampar.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Jaya Agrinusa Desa Koto Tibun Kampar.
3. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Jaya Agrinusa Desa Koto Tibun Kampar.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Jaya Agrinusa Desa Koto Tibun Kampar, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi PT Indo Jaya Agrinusa Desa Koto Tibun Kampar, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi, dan sistem pemberian insentif.
2. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan kualitas kepemimpinan yang telah diterapkan, terutama dalam memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang efektif, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan, serta memberikan motivasi dan pengawasan yang konsisten sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat.
3. Perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap upaya peningkatan motivasi dan sistem pemberian insentif, khususnya terkait penyediaan fasilitas kerja yang memadai, pemberian penghargaan atas prestasi kerja, serta pemberian insentif yang lebih adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan diharapkan dapat meningkat secara berkelanjutan.

4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kompensasi, atau pelatihan kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya juga disarankan menggunakan objek penelitian yang berbeda atau metode penelitian yang lebih beragam agar diperoleh hasil yang lebih luas dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad, A., Hidayat, M., & D., S. 2024. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Luwu. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 13 (2), pp. 1–12.

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).* Riau: Zanafa Publishing.

Adhari, I. Z. 2021. *Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja.* Jakarta: CV Qiara Media.

Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. 2021. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains).* Vol. 6 (1), pp. 96–101.

Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26.* Edisi Ke-10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Joannov, J., & Ernanda, Y. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima.* Vol. 3 (2), pp. 90–101.

Kadarisman, M. 2021. *Manajemen Kompensasi.* Jakarta: Rajawali Pers.

Pratiwi, A., Haedar, H., & Dewi, S. R. 2023. Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah.* Vol. 6 (2), pp. 1505–1518.

Rahman, A., Sasmita, J., & Syapsan, S. 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau.* Vol. 11 (1), pp. 39–48.

Saputra, N., & Syamsir. 2022. Determinants of Employee Performance: The Role of Leadership Style, Competence, Integrity and Work Motivation. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik.* Vol. 12 (2), pp. 179–196.

Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta.

Syavianty, D., Lukito, H., & Ashriana, A. N. 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan CV Karya Abadi Kota Mojokerto. *Pragmatis.* Vol. 4 (1), pp. 78–89.

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 Kabupaten Bima. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business.* Vol. 5 (3), pp. 603–614.

Yuki, G. 2020. *Kepemimpinan dalam Organisasi.* Edisi Ketujuh. Jakarta: PT Indeks.