

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MASYITHAH YARSI SUMBAR BAGIAN CLEANING SERVIS PADA RUMAH SAKIT IBNU SINA BUKITTINGGI

Rina Supryanita¹; Nurfitriyenny²; Dian Rahmawaty³; Fitria⁴;
Luthfi Suhud⁵

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim
Jln. Ahmad Yani No, 79 Kampung Cina, Bukittinggi
E-mail : dianrahmawaty88@gmail.com (Koresponding)

*) Korespondensi

Abstract: Employees at PT Masyithah Yarsi Sumbar Cleaning Service Department at Ibnu Sina Hospital Bukittinggi experienced significant variation in achieving monthly performance targets. Some months their performance showed quite good improvement, but in certain months there was a significant decline. There was a low desire from some employees to achieve the targets that had been set, which may be caused by unclear direction and support from the leadership, as well as inadequate incentives. This study aims to examine the effect of leadership and incentives on the performance of employees of PT Masyithah Yarsi Sumbar Cleaning Service Department at Ibnu Sina Hospital Bukittinggi. This study used quantitative methods. The type of data in this study is primary data obtained by distributing questionnaires to employees of PT Masyithah Yarsi Sumbar Cleaning Service Department at Ibnu Sina Hospital Bukittinggi. The sampling technique used was purposive sampling; the number of employees sampled in this study was 33 people who used the accounting information system. The analysis technique uses a test tool with the help of SmartPLS software version 3. Based on the results of the hypothesis testing that have been described in the research results, it shows that leadership has a positive but not significant effect on employee performance, and incentives have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Leadership, Incentives, Employee Performance*

Dalam suatu perusahaan, tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi. Kegiatan tersebut merupakan suatu proses dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan. Setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya harus memiliki sumber daya manusia, karena sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas dari suatu perusahaan.

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci yang dapat menjadi penentu perusahaan berhasil atau tidak. Memiliki banyak karyawan tidak menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan, yang menjadi kunci utama perusahaan untuk berhasil adalah memiliki karyawan yang berkinerja baik dan dapat membantu perusahaan mencapai targetnya. Pernyataan ini didukung oleh Fadude et al., (2019) menyatakan bahwa kinerja dapat menandakan tepat atau tidaknya manajemen dalam mengambil

keputusan, kinerja perusahaan akan turun seiring dengan kinerja manajemen yang buruk, begitupun sebaliknya jika kinerja manajemen tepat maka kinerja perusahaan juga akan tinggi. Pernyataan ini dikuatkan oleh Idris dan Sari, (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan, kinerja perusahaan akan ikut meningkat seiring meningkatnya kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimum diperlukan seorang pemimpin untuk memandu karyawan di perusahaan tersebut agar lebih terarah dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1. Tingkat Kinerja Yarsi Karyawan di PT Masyithah Sumbar Bagian Cleaning Servis pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2022

Bulan Tahun 2022	Target yang Diharapkan %	Kinerja %
Januari	80	75
Februari	80	80
Maret	80	85

April	80	85
Mai	80	75
Juni	80	60
Juli	80	65
Agustus	80	80
September	80	95
Oktober	80	85
November	80	55
Desember	80	60

Sumber : PT Masyithah Yarsi Sumbar Bagian Cleaning Servis pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi

Karyawan di PT Masyithah Yarsi Sumbar Bagian Cleaning Servis pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi mengalami variasi yang signifikan dalam pencapaian target kinerja bulanan. Beberapa bulan kinerja mereka menunjukkan peningkatan yang cukup baik, namun pada bulan-bulan tertentu terjadi penurunan yang signifikan. Terdapat keinginan yang rendah dari sebagian karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan, yang mungkin disebabkan oleh ketidakjelasan dalam arahan dan dukungan dari pimpinan, serta insentif yang tidak memadai.

Seorang pemimpin memiliki peran penting dalam mempengaruhi dan memberikan arahan kepada karyawan, selain itu seorang pemimpin dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pernyataan ini didukung oleh Oktaviani et al., (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam suatu organisasi, organisasi tanpa seorang pemimpin akan menjadi tidak beraturan dan sulit untuk mencapai tujuannya, jika pemimpin yang dimiliki organisasi memiliki kemampuan yang baik maka organisasi dapat dengan mudah memperoleh kepercayaan dari karyawannya, tetapi jika suatu organisasi memiliki pemimpin yang buruk maka perusahaan akan sulit dalam memperoleh kepercayaan dari karyawannya.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, peranan pemimpin berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena

itu, pemimpin harus mampu memberikan contoh teladan yang dapat dicontoh oleh setiap karyawan yang dipimpinya. Pernyataan ini didukung oleh (Fazira dan Mirani, 2019) pemimpin memiliki peran penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi, seorang pemimpin menjadi faktor pendorong eksternal bagi karyawan dalam meningkatkan semangatnya dan menjaga keseimbangan antara tujuan pribadi dan perusahaan, tanpa pemimpin suatu organisasi menjadi tidak teratur dan kesulitan dalam mencapai tujuannya. Selain memerlukan pemimpin untuk mendorong karyawan, juga diperlukan faktor lainnya seperti insentif untuk mendorong karyawan agar lebih termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja perusahaan akan meningkat seiring dengan meningkatnya kinerja karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan, terdapat fenomena yang terjadi yaitu kurangnya kedekatan antara pemimpin dengan karyawan di PT Masyithah Yarsi Sumbar Bagian Cleaning Servis pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan merasa canggung dan kurang mendapatkan arahan serta cara kerja yang dibutuhkan untuk mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, terdapat fenomena bahwa pemimpin hanya mengatur tanpa memberikan arahan yang memadai terkait dengan tingginya target kinerja yang harus dicapai oleh karyawan, yang menyebabkan ketidakjelasan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dalam bentuk materil maupun non-materil. Insentif dalam bentuk materil dapat berupa uang, sedangkan insentif non materil dapat berupa penghargaan dalam bentuk pujian, promosi jabatan dan lainnya. Insentif diberikan oleh perusahaan dengan tujuan meningkatkan semangat karyawan agar lebih berkontribusi terhadap perusahaannya. Pernyataan ini didukung oleh Effendy & Fadhilah, (2018) menyatakan bahwa insentif secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Agar tujuan perusahaan dapat

tercapai diperlukan kinerja yang maksimal, perusahaan memberikan insentif ke karyawan sebagai pengakuan terhadap kontribusi yang dilakukan oleh karyawan, jika perusahaan memberikan insentif yang tepat bagi karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dengan diberikan insentif yang sesuai dengan pekerjaan karyawan, diharapkan karyawan dapat lebih bersemangat dalam memberikan hasil pekerjaan yang optimal bagi perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh Candana, (2018) menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, insentif dianggap sebagai salah satu bentuk kepedulian perusahaan terhadap keberadaan karyawan agar karyawan merasa diperhatikan sehingga lebih loyal kepada perusahaan, insentif juga diberikan untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik dan melaksanakan tugas sesuai tujuan perusahaan. Pernyataan ini juga dikuatkan lagi oleh Pongantung et al., (2018) besar kecilnya insentif dapat mempengaruhi semangat atau tidaknya karyawan dalam bekerja, karyawan akan cenderung kurang bersemangat jika perusahaan memberikan insentif yang tidak sesuai dengan kontribusi dari karyawan. Dalam mencapai kinerja karyawan diperlukan pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan suatu perusahaan dan ditambah dengan pemberian insentif yang sesuai sebagai pendorong, sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan tujuan perusahaan akan tercapai seiring dengan meningkatnya kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh Nasution et al., (2019) selain kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja, terdapat juga insentif yang dapat meningkatkan motivasi dari karyawan dan secara langsung maupun tidak langsung meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Fenomena yang terjadi adalah ketidakpuasan beberapa karyawan terhadap insentif yang mereka terima di PT Masyithah Yarsi Sumbar bagian Cleaning Servis pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi. Insentif

cenderung diberikan lebih cepat kepada karyawan yang memiliki jabatan tertentu, sedangkan bagi karyawan lainnya, insentif diberikan secara berkala atau kurang sesuai dengan kontribusi yang diberikan. Karyawan juga mengalami beban ekonomi yang meningkat karena harga bahan pokok yang naik, sehingga insentif menjadi penting untuk mengurangi beban tersebut. Namun, masih terdapat tantangan dalam penerimaan insentif yang memadai sesuai dengan kontribusi karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah, maka tujuan penelitian untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Masyithah Yarsi Sumbar Bagian Cleaning Servis Pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi.

METODE

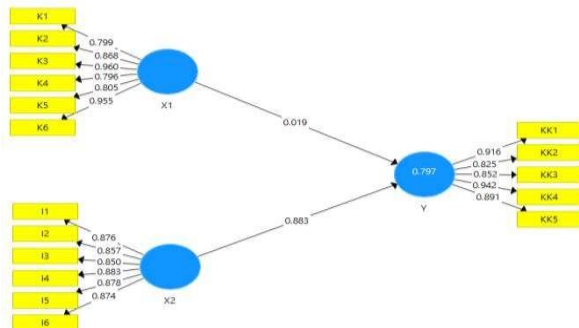
Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan PT Masyithah Yarsi Sumbar Bagian Cleaning Servis Pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi pada bulan Oktober 2023 – Juni 2024. Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan link Google Form yang akan disebar kepada seluruh responden. Wawancara dilakukan kepada karyawan PT Masyithah Yarsi Sumbar Bagian Cleaning Servis Pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Masyithah Yarsi Sumbar Bagian Cleaning Servis Pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi yaitu sebanyak 33 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data *Structural Equation Modeling* (SEM).

HASIL

Uji Outer Model (Measurement Model) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Rule of Thumb untuk menilai validitas konvergen adalah nilai loading factor harus lebih dari 0.7 untuk penelitian

yang bersifat confirmatory dan antara 0.6–0.7 untuk penelitian yang bersifat exploratory, serta nilai average variance inflation factor (AVE) harus lebih besar dari 0.5 (Ghozali et al., 2015).



Gambar 1. Hasil Loading Faktor

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Tabel 2. Hasil Uji Loading Faktor

	Y	X1	X2
I1			0.876
I2			0.857
I3			0.850
I4			0.883
I5			0.878
I6			0.874
K1		0.799	
K2		0.868	
K3		0.960	
K4		0.796	
K5		0.805	
K6		0.955	
KK1	0.916		
KK2	0.825		
KK3	0.852		
KK4	0.942		
KK5	0.891		

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel 2 dan trajectory chart di atas dapat disimpulkan bahwa semua indikator memiliki load factor lebih besar dari 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa semua indikator dapat digunakan untuk pengujian lainnya, sehingga tidak ada indikator yang memiliki nilai kurang dari 0,7 dan nilai konvergensi yang baik. Oleh karena itu, indikator memiliki nilai yang valid setiap variabel laten.

Diskriminan Validity

Average Extracted Variance (AVE)

Tabel 3. Hasil Uji Diskriminan Validity Dengan Nilai AVE

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Average Variance Diekstrak (AVE)
Kepemimpinan (X1)	0.933	0.94	0.947	0.75
Insentif (X2)	0.936	0.93	0.949	0.75
Kinerja Karyawan (Y)	0.93	0.9	0.94	0.7

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Salah satu cara untuk mengukur validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai Average Extracted Variance (AVE). Dimana nilai AVE harus lebih besar dari 0,7 yang berarti semua variabel laten memiliki nilai diskriminan yang baik. Jika nilai AVE kurang dari 0,7 berarti variabel laten tidak memiliki nilai diskriminan yang baik atau variabel tersebut tidak valid. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai AVE masing-masing variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,7 yang berarti semua variabel laten dalam penelitian ini memiliki nilai validitas diskriminan yang baik Gozali, (2013).

Cross Loading

Cross loading setiap indikator harus memiliki loading lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur, dibandingkan dengan indikator untuk variabel laten lainnya.

Tabel 4. Hasil Uji Diskriminan Validity dengan Cross Loading

	Kinerja Karyawan (Y)	Kepemimpinan (X1)	Insentif (X2)
K1	0.916	0.547	0.828
K2	0.825	0.397	0.677
K3	0.852	0.334	0.675
K4	0.942	0.589	0.863

K5	0.891	0.273	0.876
I1	0.807	0.273	0.876
I2	0.796	0.377	0.857
I3	0.669	0.570	0.850
I4	0.798	0.390	0.883
I5	0.798	0.671	0.878
I6	0.775	0.507	0.874
K1	0.455	0.799	0.466
K2	0.507	0.868	0.588
K3	0.445	0.960	0.491
K4	0.313	0.796	0.238
K5	0.331	0.805	0.419
K6	0.416	0.955	0.468

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan Tabel 4. di atas diketahui bahwa nilai *cross loading* antara variabel dengan indikatornya lebih besar dari pada nilai korelasi variabel laten lainnya dengan indikator variabel tersebut. Nilai *cross loading* variabel Kinerja Karyawan dengan indikator KK1 sebesar 0.916. Nilai tersebut lebih besar dari nilai *cross loading* variabel Kepemimpinan (0.547) dan variabel Insentif (0.828). Begitu juga pada indikator lainnya semua nilai *cross loading* indikator dengan variabelnya lebih besar daripada *cross loading* dengan variabel lainnya. Artinya bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik.

Latent Variable Correlation

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh perbedaan nilai validitas suatu variabel bila dibandingkan dengan variabel lainnya. Salah satu cara untuk melakukan pengukuran validitas diskriminan adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari *average variance extracted* (AVE) yang diperoleh melalui nilai korelasi antar variabel (Hair, 2011). Apabila nilai akar kuadrat *average variance extracted* (AVE) variabel laten lebih besar dari 0,7 dan lebih besar dari nilai korelasi dengan seluruh variabel laten lainnya maka dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. Untuk melihat nilai akar kuadrat *average variance extracted* (AVE) variabel laten dapat dilihat pada kolom

Fornell – Larcker Criterion dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Diskriminan Validity dengan Fornel – Larcker Criterion

	Kepemimpinan (X1)	Insentif (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Kepemimpinan (X1)	0.867		
Insentif (X2)	0.530	0.870	
Kinerja Karyawan (Y)	0.487	0.893	0.886

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel 5. diatas menunjukkan nilai akar kuadrat AVE pada variabel kepemimpinan sebesar 0.867. Nilai tersebut lebih besar dari nilai korelasi antara kepemimpinan dengan variabel lainnya. Nilai akar kuadrat AVE pada variabel kinerja karyawan sebesar 0.886. Dengan demikian nilai akar kuadrat AVE lebih kecil dari nilai korelasi antar variabel dengan variabel lainnya. Artinya bahwa seluruh variabel laten dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik.

Uji Reabilitas Indikator Composite Reliability

Kelompok Indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0.7 (Ghozali et al., 2015). Hasil reliabilitas komposit sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Output Cronbach's Alpha dan Composite Reability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kepemimpinan (X1)	0.933	0.947	0.947	0.751
Insentif (X2)	0.936	0.938	0.949	0.757
Kinerja Karyawan (Y)	0.931	0.941	0.948	0.786

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan data pada tabel 6.
Jurnal Bisnis Kompetif, ISSN: 2829-5277
 Vol. 4, No. 3, Nopember 2025

Cronbach's Alpha dan **Composite Reability** baik untuk setiap variabel atau konstruk sudah memiliki nilai lebih dari 0.7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing- masing variabel telah memenuhi Reliabilitas sehingga dapat disimpulkan keseluruhan variabel memiliki reliabilitas yang baik atau reliabel. Sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak dilanjutkan dalam penelitian.

Uji Inner Model (Structural Model) Koefisien determinasi (R-Square)

Nilai R-Square digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen (Jogiyanto, 2011). Nilai R-Square 0.75, 0.50, dan 0.25 masing-masing mengindikasikan bahwa model kuat, moderate, dan lemah (Ghozali et al., 2015).

Tabel 7. R-square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.797	0.783

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel 7. hasil pengolahan data nilai *R-square* dapat dijelaskan bahwa variabel Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan variabel insentif sebesar 0.797 atau 79.7% sisanya 20.3% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Koefisien determinasi (Q-Square)

Nilai R-Square pada variabel dependen yang dijelaskan diatas digunakan untuk menghitung koefisien derminasi Q-Square. Suatu penelitian dianggap baik jika nilai Q- Square lebih besar dari 0 (nol). Q Square memiliki rentang nilai antara $0 < Q^2 < 1$. Berikut ini merupakan hasil estimasi Q-Square yang diolah menggunakan software Smart PLS :

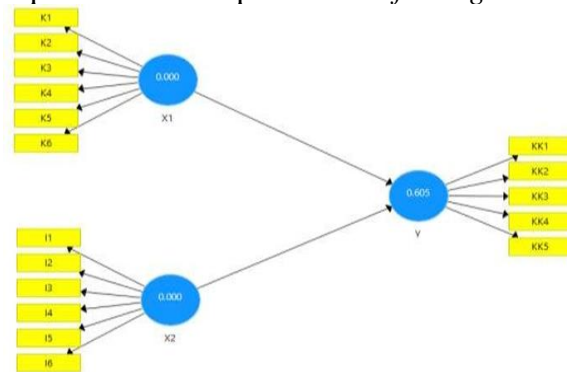
Tabel 8. Q-square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kpemimpinan (X1)	198.000	198.000	
Insentif (X2)	198.000	198.000	

Kinerja Karyawan (Y)	165.000	65.104	0.605
-----------------------------	---------	--------	-------

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Hasil perhitungan Q-Square sebesar 0.605 yang berarti bahwa 60.5% variabel independen layak dalam menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Berikut adalah diagram jalur hasil Q-Square melalui proses *Blindfolding*.



Gambar 2. Hasil Q-square melalui proses Blindfolding

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Analisis kausalitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Nilai path coefficients berkisar antara -1 hingga +1. Semakin mendekati nilai +1, hubungan kedua konstruk semakin kuat. Hubungan yang bernilai -1 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat negatif (M. Ringel, 2017). Variabel eksogen dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen jika nilai t statistik > t table (1,96) dan nilai P-value < alpha 0.05. Hasil hipotesis dijelaskan pada gambar berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Patch Coefficient Model

	Rata-rata Sampel Asli (O)	Standar Devias (M)	T Statistik (O/STD EV)	P Valu es
Kepemimpi nan (X1) ->	0.01	0.00	0.08	0.219
	9	2	6	0.827

Kinerja Karyawan (Y)					
Insentif (X2) ->	0.88	0.90	0.05	14.942	0.000
	3	5	9		

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Hipotesis:

1. Nilai sample awal sebesar 0.019 maka kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Masyithah Yarsi Sumbar Bagian Cleaning Servis pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi. Setiap meningkatnya kepemimpinan, maka kinerja karyawan PT Masyithah Yarsi Sumbar Bagian Cleaning Servis pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi meningkat sebesar 0,019. Nilai T statistik sebesar $0.219 < T$ tabel 9 dan p-value $0.827 > \alpha 0.05$, maka H1 ditolak. Artinya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Masyithah Yarsi Sumbar Bagian Cleaning Servis pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi.
2. Nilai sample awal sebesar 0.883 maka insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Masyithah Yarsi Sumbar Bagian Cleaning Servis pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi. Setiap adanya peningkatan insentif, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Masyithah Yarsi Sumbar Bagian Cleaning Servis pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi. sebesar 0.883. Nilai T statistik sebesar $14.942 > T$ tabel 9 dan p-value $0.000 < \alpha 0.05$, maka H2 diterima. Artinya, insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Masyithah Yarsi Sumbar Bagian Cleaning Servis pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Masyithah Yarsi Sumbar Bagian Cleaning Service Pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi

Hasil uji hipotesa juga menunjukkan bahwa variable kepemimpinan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Masyithah Yarsi Sumbar Bagian Cleaning Servis pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi, karena nilai signifikan atau tingkat alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,000 sehingga hipotesa yang di ajukan ditolak. Hal ini disebabkan karena pemimpin belum sepenuhnya mampu mendengarkan dengan empati dan memberikan perhatian yang tulus kepada karyawan, sehingga karyawan belum merasa didukung dan dihargai. Yang artinya, kepemimpinan perlu untuk dikaji ulang serta diperbaiki praktiknya agar dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian oleh Safitri, (2023), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan pengaruh yang positif sejalan dengan penelitian yang penulis lakukan, namun nilai signifikan tidak sejalan dengan penelitian yang penulis lakukan.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Masyithah Yarsi Sumbar Bagian Cleaning Service Pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi

Hasil uji hipotesa juga menunjukkan bahwa variable insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Masyithah Yarsi Sumbar Bagian Cleaning Servis pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi, karena nilai signifikan atau tingkat alpha yang dihasilkan sama dengan 0,000 sehingga hipotesa yang di ajukan diterima. Yang artinya semakin baik insentif yang diterima karyawan, maka akan lebih menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohmani, (2020) dengan judul "Pengaruh Insentif, Pelatihan,

dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pusat Bank BNI Syariah)". Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan pengaruh yang positif sejalan dengan penelitian yang penulis lakukan, sama-sama memiliki pengaruh positif antara insentif terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis daya yang sudah dipaparkan mengenai pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Masyithah Yarsi Sumbar Bagian Cleaning Servis pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi dapat disimpulkan bahwa Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Masyithah Yarsi Sumbar Bagian Cleaning Service. Kemudian Variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Masyithah Yarsi Sumbar Bagian Cleaning Service.

Berdasarkan hasil penelitian ini dan untuk penelitian selanjutnya, adapun saran yang ingin di sampaikan yaitu Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam konsistensi kualitas kerja yang tinggi, PT Masyithah Yarsi Sumbar Bagian Cleaning Servis pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi perlu fokus pada pelatihan keterampilan rutin, implementasi standar operasional prosedur yang jelas, monitoring kinerja yang teratur dengan umpan balik konstruktif, meningkatkan keterlibatan karyawan melalui komunikasi dua arah, dan merevisi sistem insentif agar lebih adil dan berorientasi pada kinerja. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan pencapaian kualitas kerja sesuai atau melebihi standar yang ditetapkan Untuk memperbaiki hubungan antara pemimpin dan karyawan di PT Masyithah Yarsi Sumbar Bagian Cleaning Servis pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi, penting bagi pemimpin untuk meningkatkan kemampuan mendengarkan dengan empati, memfasilitasi dialog terbuka, memberikan umpan balik yang konstruktif, mendukung pengembangan karir karyawan,

dan membangun budaya kerja yang inklusif dan berempati. Langkah- langkah ini akan membantu meningkatkan perasaan didukung dan dihargai oleh karyawan. Kemudian Untuk meningkatkan sistem insentif yang dirasakan adil oleh karyawan di PT Masyithah Yarsi Sumbar Bagian Cleaning Servis pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi, perlu dilakukan audit ulang penilaian kinerja untuk keobjektifan, sesuaikan insentif dengan kontribusi dan hasil kerja secara langsung, tingkatkan transparansi dalam proses pemberian insentif, dan berikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan masukan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan dan motivasi karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Abijaya, S., Wildanu, E., & Jamaludin, A. (2021). Peranan Kepemimpinan dalam Organisasi (Studi Kasus Peran Pimpinan dalam Menjaga Soliditas Karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo). *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1), 17–26.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Burhanudin. (2021). Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi Mariatul. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB*, 1(1), 106–117.
- Candana, D. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Effendy, A. A., & Fadhilah, A. (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi **Jurnal Bisnis Kompetif, ISSN: 2829-5277**
Vol. 4, No. 3, Nopember 2025

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Calibrated Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1(3), 85–96.
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
<https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22258>
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76.
<https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2477>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, & Latan., H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*.
- Idris, M., & Sari, D. N. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia*.
- Jahroni, Darmawan D, Mardikaningsih R, & S. E. A. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal ...)*, 4(2), 1389–1397.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161.
<https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Jatmiko, B. (2020). Optimalisasi Fungsi-Fungsi Jabatan Kepemimpinan Gerejawi sebagai Salah Satu Perwujudan Pelayanan yang Holistik. *Sanctum Domine: Jurnal Teologi*, 8(2), 133–156.
<https://doi.org/10.46495/sdjt.v8i2.54>
- Jogiyanto, H. M. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian Dalam Penelitian*.
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85.
<https://doi.org/10.29264/jmmn.v9i2.1977>
- Muis, muhammad ras, & Hasibuan, jasman saripudin. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Muhammad Ras Muis 1 , Jasman Saripuddin Hasibuan 2. *Sintesa*, 1, 275–288.
- Nani, D. A., & Vinahapsari, C. A. (2020). Efektivitas Penerapan Sistem Insentif Bagi Manajer Dan Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 6(1), 44–54.
- Nasution, A. E., Putri, L. P., & Lesmana, M. T. (2019). Analisis Pengaruh Harga, Promosi, Kepercayaan dan Karakteristik Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada 212 Mart di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 194–199.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/view/3594/3325>
- Oktaviani, R., Agung, S., & Marlina, A. (2019). Kepemimpinan Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 2(1), 182– 194.
- Praditya, A. (2022). Peran mediasi budaya organisasi dalam hubungan antara
Jurnal Bisnis Kompetif, ISSN: 2829-5277
Vol. 4, No. 3, Nopember 2025

kepemimpinan transformasional dan efektivitas organisasi : a mini review rayyan. *Journal, International of Social, Policy and Law*, 03(01), 29–34.

Rahmadani, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 165.

<https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.293>

Rohmani, M. (2020). *Pengaruh insentif, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Pusat Bank BNI Syariah)*.

Safitri, F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan RPA CV. Panji Jaya Abadi). Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*.

Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12