

**PENGARUH PRESTASI KERJA, INSENTIF, DISIPLIN, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PHILIPS BATAM**

***INFLUENCE OF JOB PERFORMANCE, INCENTIVES, DISCIPLINE AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PHILIPS BATAM***

**Endik Sunaryo<sup>1</sup>, Lukmanul Hakim<sup>2</sup>, Zulkifli<sup>3</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>4\*</sup>, Ilfi Nur Diana<sup>5</sup>, Juan Nando Damigo Siagian<sup>6</sup>, Aris Mulyadi<sup>7</sup>, Muhammad Tawakkal Ihsan<sup>8</sup>, Seow Tawee<sup>9</sup>, Saifuddin Amin<sup>10</sup>**

<sup>1-4,6-8</sup>Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

<sup>5</sup>Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

<sup>9</sup>University Tun Hussein Onn, Malaysia

<sup>8</sup>Muhammadiyah Islamic College, Singapore

\*Co Author: sarisucahyo@yahoo.com

**Abstrak**

Kinerja karyawan yang tinggi dapat dirasakan manfaatnya apabila telah menjadi perilaku kerja semua elemen di perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja, insentif, disiplin dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Philips Batam yang berjumlah 75 orang yang ada di bagian store. Sampel terdiri dari 75 responden, yang diambil dengan metode sampling jenuh. Analisis data menggunakan Regresi berganda dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Prestasi kerja, insentif, disiplin, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Prestasi Kerja; Insentif; Disiplin; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan

**Abstract**

*High employee performance can benefit when it has become the work behavior of all elements in the company. The purpose of this study was to analyze the effect of work performance, incentives, discipline and leadership style on employee performance. The population of this research is the employees of PT Philips Batam, amounting to 75 people in the store. The sample consisted of 75 respondents, who were taken by the saturation sampling method. Data analysis uses multiple regression. The results of this study concluded that job performance has a significant effect on employee performance, the incentive has a significant effect on employee performance, the discipline has a significant effect on employee performance, the leadership style has a significant effect on employee performance. Job performance, incentives, discipline, and leadership simultaneously a significant effect on employee performance.*

**Key Words:** Job Performance; Incentives; Discipline; Leadership; Employee Performance

## PENDAHULUAN

Kinerja yang makin meningkat dirasakan manfaatnya apabila telah dapat menjadi perilaku kerja, sehingga perilaku kerja yang didasarkan atas kinerja dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi. Setiap karyawan belum tentu dapat mencapai prestasi kerja yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya faktor pendorong agar dapat mencapai prestasi kerja secara maksimal. Faktor pendorong tersebut lazim disebut insentif dan disiplin yang mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Menurut Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Prawirosentono (2014) “Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*”, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berpijak dari kenyataan tersebut, timbul suatu pertanyaan apakah masih ada alternatif lain yang mampu membuka jalan untuk meningkatkan kinerja karyawan dari PT. Philips Batam. Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan Manufaktur yang memiliki izin untuk menjalankan kegiatannya. Berbagai hambatan pasti akan ditemui pada setiap individu dalam organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan. Seperti halnya di PT. Philips Batam dimana terdapat penurunan kinerja karyawan dalam bekerja.

Faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu reward yang hanya diberikan kepada karyawan yang kedudukannya lebih tinggi, dan cenderung menonjol memang sering diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Namun yang kurang diperhatikan pimpinan perusahaan adalah bahwa ada juga beberapa karyawan (bawahan) yang kualitas kerjanya pantas untuk mendapatkan penghargaan (reward), yang kedua tidak adanya kenaikan insentif yang diterima, sedangkan insentif disini sebagai alat untuk memotivasi pekerja guna mencapai tujuan organisasi, faktor yang ke tiga yaitu tidak adanya kebijakan yang adil dalam bekerja.

Salah satu keberhasilan dari suatu perusahaan adalah prestasi kerja. Karena baik perusahaan itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2015). Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2016). Hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan adanya pemberian insentif yang merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan dan yang sangat diinginkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika insentif yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan cenderung malas dalam bekerja dan pada akhirnya mereka bekerja semauanya. Jika pemberian insentif sesuai dengan yang dikorbankan oleh karyawan hal ini akan sangat memicu semangat kerja karyawan menjadi baik dan lebih baik lagi. Karena dengan adanya pemberian insentif karyawan akan sangat merasakan hasil kerjanya dan kepedulian perusahaan kepada dirinya.

Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Sofyandi (2014) mengemukakan insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Salah satu peranan individu atau karyawan adalah dengan melaksanakan disiplin kerja yang berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut. Kemampuan karyawan terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh baik dari lembaga pendidikan formal bersifat umum SD sampai Perguruan Tinggi dan bersifat non formal (kursus, seminar, dan lain-lain). Hasibuan (2016), menyatakan: “Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”. Dengan demikian, Hasibuan (2016), menyatakan: “Kedisiplinan adalah kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi”.

Menurut Thoha (2015) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Marginingsih (2016) kepemimpinan yang berkarisma dapat mempengaruhi nilai-nilai daripada anggotanya. Fungsi pemimpin lebih banyak memberikan konsultasi, bimbingan, motivasi dan memberikan nasehat dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Kasmir (2016) banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi, insentif. Hal ini disebabkan bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tidak terbatas, sehingga mendorong untuk melakukan aktivitasnya guna memenuhi kebutuhan dan kepuasan yang diinginkannya. Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan (Dewi, 2017).

Fenomena yang terjadi di PT. Philips Batam terdapat adanya karyawan yang merasa pimpinannya belum terlalu bisa membaur dengan para karyawannya, sikap yang terlalu monoton sehingga membuat para karyawan juga menjadi kaku. Sikap disiplin karyawan yang kurang dalam hal pekerjaan ataupun kurangnya tanggung jawab dalam bekerja. Kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan terkadang hanya berdasar kemauannya sendiri tanpa ada serapan aspirasi dari bawahannya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan akan semakin baik apabila didukung oleh prestasi kerja yang meningkat, insentif yang sesuai, dan adanya disiplin kerja yang selalu diterapkan oleh karyawan PT. Philips Batam. Namun apabila manajemen PT. Philips Batam tidak peka terhadap lingkungan kerja tersebut, seperti prestasi kerja yang tidak diberikan reward, tidak adanya kenaikan insentif, tidak adanya disiplin dalam bekerja, dan gaya kepemimpinan yang baik dan profesional dari atasan maka kinerja karyawan PT. Philips Batam tidak akan pernah tercapai dengan baik.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Philips Batam.
2. Untuk menganalisa pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Philips Batam.
3. Untuk menganalisa pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Philips Batam.

4. Untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Philips Batam.
5. Untuk menganalisa pengaruh prestasi kerja, insentif, disiplin dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Philips Batam.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2017). Menurut Mangkunegara (2016) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2016). Sedangkan menurut Maier dalam As'ad (2014) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain. Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

### Insentif

Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Sofyandi (2018) mengemukakan insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Menurut Hariandja (2015). Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja semakin besar pula insentif yang diterima. Sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap perusahaan harus menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan tambahan pendapatan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*Pay for Performance Plan*). Insentif merupakan motivator yang positif bagi para karyawan untuk meningkatkan gairah kerja, kreatifitas dan pengembangan dirinya menuju tenaga yang profesional.

Menurut Jensen dan Meckling dalam Hariandja (2014), insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Pemberian insentif tersebut bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi, maka mereka akan merasa adanya ketidakadilan yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang pada gilirannya dapat mempengaruhi perilaku, misalnya ketidakhadiran dan penurunan prestasi kerja.

### Disiplin

Sutrisno (2017), mengatakan: "Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap

kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggannya”.

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain, di mana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Penyesuaian diri dari tiap individu segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan dapat dikategorikan sebagai ilmu sosial terapan (*applied social sciences*). Hal ini didasarkan kepada pemikiran bahwa kepemimpinan dengan prinsip-prinsipnya mempunyai manfaat langsung dan tidak langsung terhadap upaya mewujudkan kesejahteraan umat manusia. Menurut pendapat Wahjosumidjo (2017), kepemimpinan adalah sifat, watak, dan kualitas pribadi seorang pemimpin. Kualitas pribadi yang dimaksud adalah kondisi seorang pemimpin dengan sifat, perangai dan ciri-ciri yang dimilikinya. Tidak semua pemimpin mempunyai sifat-sifat kepemimpinan.

### **Kinerja**

Menurut Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Prawirosentono (2018) “Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*”, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Nawawi (2016) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Nawawi (2016) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Menurut Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Nurhayati (2018) “Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

### **METODOLOGI (Material dan Metode)**

#### **Rancangan Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian mengambil populasi di PT. Philips Batam. Dikarenakan jumlah karyawan di bagian *Supply Chain Management* ada 75 orang, maka

penelitian ini merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu sampel yang diambil sejumlah populasi yaitu 75 orang karyawan PT Philips Batam di bagian *Supply Chain Management*. Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiono (2015) mengatakan bahwa “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

### Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015) Dalam penelitian kuantitatif, terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas *instrument* penelitian, dan kualitas penumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan skala likert.

### Teknik Analisis Data

Proses analisis data merupakan kegiatan setelah seluruh data terkumpul dari koresponden meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2015).

Hal-hal yang perlu dikemukakan dalam teknik analisis data: jenis analisis data, teknik statistik, rumus, kriteria pengujian hipotesis, dan kemukakan pula apabila menggunakan program komputer untuk mengelola data. Pada penelitian ini penulis mengambil teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji T, dan uji F. Teknik analisis data ini dilakukan setelah data-data yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini terkumpul, analisis data ini juga dimaksud untuk memperoleh gambaran atau tafsiran jawaban atas variabel-variabel yang diteliti berdasarkan data yang telah dikumpulkan terkait dengan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan alat uji statisti *SPSS 23*.

### Hasil Penelitian

Berdasarkan dari data yang ditabulasikan dan kemudian diolah dengan alat uji statistik maka dapat diketahui hasilnya pada penjelasan selanjutnya. Dari hasil olahan data untuk uji validitas setiap variabel didapatkan hasil nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel 0.189 sehingga dinyatakan valid. Pada uji reabilitas setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0.60 sehingga dinyatakan *realibel*.

**Tabel 1 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.82778488
	Absolute	.115
Most Extreme Differences	Positive	.075
	Negative	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		.889
Asymp. Sig. (2-tailed)		.420

Sumber: Data Primer diolah

Menganalisis hasil uji kolmogorov-smirnov pada tabel 1 di atas dapat diambil kesimpulan bahwa data memiliki distribusi normal karena nilai Kolmogorov-Smirnov memiliki tingkat signifikansi  $0.420 > 0.05$ .

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Prestasi Kerja	.421	4.113
	Insentif	.315	5.647
	Disiplin	.333	5.287
	Gaya Kepemimpinan	.684	2.712

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 2 di atas tampak bahwa VIF dari masing-masing variabel yaitu prestasi kerja (4.113), insentif (5.647), disiplin (5.287) dan gaya kepemimpinan (2.712) berada di bawah angka 10. Sedangkan nilai *tolerance* prestasi kerja (0.421), insentif (0.315), disiplin (0.333) dan gaya kepemimpinan (0.684) berada diatas 0,1. Dengan demikian bahwa model tersebut tidak memiliki gejala multikolinieritas.

**Tabel 3 Hasil Uji Glejser**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
	(Constant)	.302	1.336		.226	.822
1	Prestasi Kerja	-.007	.046	-.034	-.156	.876
	Insentif	.142	.053	.705	2.657	.010
	Disiplin	-.058	.036	-.415	-1.627	.109
	Gaya Kepemimpinan	-.053	.037	-.231	-1.435	.157

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Data Primer diolah

Menurut hasil uji glejser pada tabel 3 di atas probabilitas atau taraf signifikansi variabel prestasi kerja bernilai  $0.876 > 0,05$ , variabel insentif bernilai  $0.010 > 0,05$ , variabel disiplin bernilai  $0.109 > 0,05$  dan variabel gaya kepemimpinan bernilai  $0.157 > 0,05$  sehingga dapat dipastikan model tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, dengan kata lain korelasi masing-masing variabel dengan nilai residunya menghasilkan nilai lebih besar dari alpha.

**Tabel 4 Hasil Uji T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
	(Constant)	18.204	2.627		6.928	.000
1	Prestasi Kerja	.463	.091	.307	5.175	.000
	Insentif	.492	.105	.346	4.789	.000
	Disiplin	.271	.070	.275	3.976	.000
	Gaya Kepemimpinan	.246	.072	.152	3.495	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4 di atas maka dilakukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18.204 + 0.463X_1 + 0.492X_2 + 0.271X_3 + 0.246X_4 + e$$

a. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t-hitung (5.175) > t-tabel (1,665), nilai signifikansi 0.000 < 0.05, maka H0 ditolak H1 diterima. Jadi variabel prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

b. Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t-hitung (4.789) > t-tabel (1,665), nilai signifikansi 0.000 < 0.05, maka H0 ditolak H2 diterima. Jadi variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

c. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t-hitung (3.976) > t-tabel (1,665), nilai signifikansi 0.000 < 0.05, maka H0 ditolak H3 diterima. Jadi variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t-hitung (3.495) > t-tabel (1,665), nilai signifikansi 0.001 < 0.05, maka H0 ditolak H4 diterima. Jadi variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

**Tabel 5 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2254.808	4	563.777	197.885	.000 <sup>b</sup>
	Residual	161.731	57	2.936		
	Total	2416.439	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), prestasi kerja, insentif, disiplin, gaya kepemimpinan

Sumber: Data Primer diolah

Hasil uji f pada tabel 5 di atas didapatkan nilai f-hitung adalah 197.885 yang berarti nilai lebih besar dengan f-tabel adalah 2.49, maka keputusannya H0 ditolak dan H5 diterima. Hal ini membuktikan bahwa prestasi kerja, insentif, disiplin dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Philips Batam.

**Tabel 6 Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 <sup>a</sup>	.944	.937	1.78393

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji determinasi pada tabel 6 di atas diperoleh nilai angka R sebesar 0.978, artinya korelasi antara variabel kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 97.8%. Nilai determinasi (R<sup>2</sup>) yang diperoleh sebesar 0.944, hal ini berarti presentase sumbangan variabel kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi dan insentif dalam model regresi sebesar 94.4% dan hubungan yang terjadi adalah sangat kuat, sedangkan sisanya sebanyak 5.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan pada penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel prestasi kerja sebesar 5.175 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.665 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H1 diterima untuk variabel prestasi kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Philips Batam. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Teguh Wahyono (2018) pengaruh penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja pegawai di kantor badan kepegawaian daerah (BKN) Medan. Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel insentif sebesar 4.789 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.665 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H2 diterima untuk variabel insentif, dengan demikian maka secara parsial variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Philips Batam. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Piko Dharma Putra dan Febsri Susanti (2018) pengaruh pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Fifgroup Pos Painan.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel disiplin sebesar 3.976 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.665 dan nilai signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0.05. berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H4 diterima untuk variabel disiplin, dengan demikian maka secara parsial variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Philips Batam. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Any Isvandiari (2018) pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 3.495 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.665 dan nilai signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0.05. berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H4 diterima untuk variabel disiplin, dengan demikian maka secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Philips Batam. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Trenggono Widodo, Nanang Alamsyah dan Chandyka Bagus Utomo (2018) pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam.

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa nilai f-hitung sebesar 197.885 lebih besar dari f-tabel 2.49 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H5 diterima, dengan demikian maka variabel prestasi kerja, variabel insentif, variabel disiplin dan variabel gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Philips Batam. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Heriyanto (2018) pengaruh total quality management (TQM), gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan fungsi monitoring terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Philips Batam
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Philips Batam

3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Philips Batam
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Philips Batam
5. Prestasi kerja, insentif, disiplin dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Philips Batam

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut ini:

1. Hasil penelitian yang dilakukan, variabel prestasi kerja yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan yang harus dilakukan adalah perusahaan terus memberikan prestasi kerja, memperhatikan insentif karyawannya, memberikan insentif kepada karyawan serta memberikan gaya kepemimpinan yang baik kepada karyawan sehingga tujuan utama perusahaan dapat tercapai
2. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh prestasi kerja, insentif, disiplin dan gaya kepemimpinan sebesar 94.4%, sedangkan sisanya sebesar 5.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Kepada seluruh pimpinan perusahaan agar dapat meningkatkan komunikasi, ketrampilan dan pengawasan pada para karyawan sehingga diperoleh solusi yang baik dalam hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan.
4. Kepada pihak perusahaan agar dapat lebih memperhatikan hak-hak normatif karyawan berikut tunjangan lainnya yang disesuaikan dengan tugasnya.

## REFERENSI

- Bonar P. Silalahi, Khaira Amalia F, dan Muslich Lufti (2018). *Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah*.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). *Customer Services Excellent (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Marianus Subianto (2018). *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Marginingsih, Ria. (2016). *Kepemimpinan Karismatik Sebagai Employer Branding*. Jurnal Bisnis Darmajaya: 32-51.
- Novi Catur Muspita (2018). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Penjualan PT Pupuk Semen Gresik Palembang*.
- Panggabean, S, Mutiara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Piko Dharma Putra dan Febsri Susanti. (2018). *Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Fifgroup Pos Painan*.
- Any Isvandiari. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang*.
- Trenggono Widodo, Nanang Alamsyah dan Chandyka Bagus Utomo. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam*.
- Heriyanto. (2018). *Pengaruh Total Quality Management (TQM), Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Fungsi Monitoring Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rusda Khairati (2018). *Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan*.
- Robbins, Stephen. (2016). *Prilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, A. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saryono, M. Amirudin Syarif, dan Andrian Noviardy (2018). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mardiatama Konstruksi Palembang*.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Mandar Maju
- Sinambela, Ijan. (2017). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Soetopo, Hendyat. (2017). *Prilaku Organisasi*. Bandung: Rosdakarya.
- Teguh Wahyono. (2018). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKN) Medan*.