

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DJAS SUCCESES SUPPORT**

**Vera Alriani, Sastra Tamami dan Dhenny Asmarazisa**  
Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam

### **ABSTRACT**

*This research was conducted at PT. Sukses Djas Support. The purpose of this study was to determine the influence of Leadership Style and Incentives to Employee Performance.*

*In this study, the authors used a sample of 35 people who were taken out of the total population (employees). While the types of data used are primary data and secondary data. Sources of primary data obtained from questionnaires obtained from employees of PT. Sukses Djas Support. While the secondary data obtained from the document PT. Support and Success Djas of related literature and can support as well as useful for this research. Data was collected through interviews and questionnaires. Data analysis using descriptive statistical method that describes and gives an overview of the object under study through the data with methods drawn from a population sample obtained in the field associated with the relevant theories and techniques of quantitative analysis of the data that has been given a score according to the scale of measurement used the Likert scale and the results of the test using SPSS 17.*

*From the research, the authors conclude that partial Leadership Style (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y), with the t test results counted at 2,226 while Incentives (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y), it is seen from the test results of 3,330 t counted. But simultaneously Leadership Style and Incentives has a positive and significant effect (strong) on Employee Performance in PT. Sukses Djas Support, with the value of F counted 18 703.*

*Keywords: Leadership Style, Incentives on Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

PT.DJAS SUCCESES SUPPORT adalah suatu perusahaan yang mengemban visi dan misi yaitu Kami adalah solusi untuk anda dalam bidang Sistem Hidrolik, Mechanical & Electrical yang akan membuat pelanggan kami merasa puas dalam berbisnis di Industri Kelautan dan Offshore. Untuk dapat melaksanakan visi dan misi ini, maka kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian visi dan misi PT. DJAS SUCCESES SUPPORT.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam upaya mencapai visi dan misi PT DJAS SUCCES SUPPORT, Setiap pemimpin didalam suatu instansi pasti memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda satu dengan yang lainnya. Setiap pemimpin perlu mempertimbangkan upaya untuk memotivasi kinerja karyawannya agar bekerja dengan baik dan memberikan insentif kepada pekerja berupa penghargaan atas segala jerih payah karyawan dalam melaksanakan tugas dalam memberikan peningkatan kemajuan perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah maka akan mengakibatkan kemampuan yang mereka miliki rendah.

Mengingat pentingnya gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan maka peneliti tertarik untuk mengadakan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Djas Succes Support”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas maka pada penelitian ini akan menguraikan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1.1 Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah seni memengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersamalah (Rivai 2011). Sedangkan menurut Mulyadi (2011) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Gaya kepemimpinan adalah leadership styles, maksudnya, cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan bukan bakat. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dapat dipelajari dan dipraktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi (Herujito 2004; 188. ) gaya kepemimpinan yang terdapat dalam setiap organisasi dipandang sebagai suatu proses kunci bagi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

### **2.1.2 Insentif**

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan karena adanya peningkatan produktivitas di dalam bekerja (Hariandja 2002:265). Setiap orang baik pemimpin maupun karyawan menghendaki adanya keharmonisan diantara organ-organ yang terlibat didalamnya. Keharmonisan ini diwarnai oleh ada tidaknya manfaat yang diterima oleh mereka. Insentif berbentuk penghargaan dan uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Pemberian insentif adalah salah satu cara sebuah organisasi atau pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya insentif tentu saja karyawan akan merasa senang karena mereka mendapatkan uang tambahan diluar dari gaji pokok mereka dan itu juga bisa di jadikan suatu penghargaan atas keberhasilan mereka dalam melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (1984) insentif adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Insentif adalah bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut.

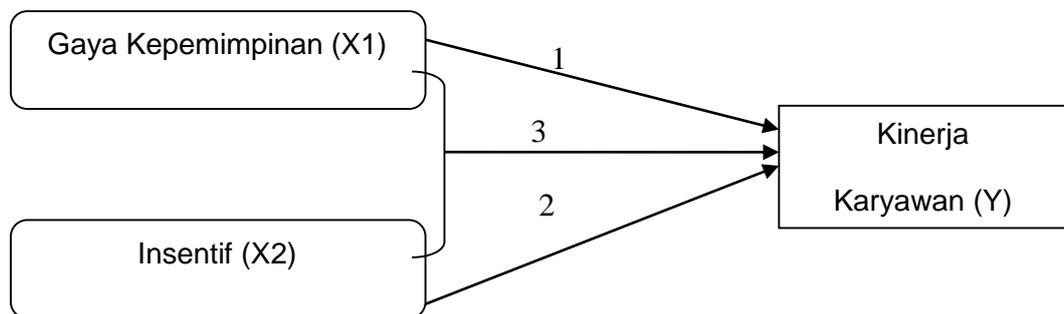
Menurut Griffin (2004:432), insentif mencerminkan kesempatan kompensasi khusus yang biasanya terkait dengan kinerja. Komisi, bonus dan tunjangan merupakan insentif yang paling umum.

### **2.1.2 Kinerja karyawan**

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif (Wibowo 2011). Menurut Armstrong dan Baron (2011) manajemen kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Bacal (1999) manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antar manajer, dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari manajer ke karyawan, demikian pula penilaian kinerja.

### 2.3 Kerangka Pemikiran



1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Pengaruh Insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan pemberian Insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

### 2.4 Perumusan Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan
3. Diduga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya ( Sugiono, 2010 ). Jumlah karyawan PT. Djas Succes Support mulai dari level staff sampai level pimpinan, yang saat ini berjumlah 42 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2010:116) yaitu : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan sampel 35 orang kurang dari 100 sehingga dengan jumlah tersebut sampel diambil seluruhnya sebagai responden, dapat juga dikatakan sampling jenuh yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi, biasanya dilakukan bila populasi dianggap kecil kurang dari 100 orang.

### **3.5 Jenis dan Sumber Data**

Data adalah segala sesuatu yang dianggap bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan ( Supranto, 2011 ). Pada penelitian ini data yang digunakan yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data tanpa melalui perantara (Algifari, 2000). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuisisioner yang diberikan kepada responden yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti pada penelitian ini.

## 2. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek tetapi melalui perantara. Data ini dapat diperoleh melalui buku, internet, jurnal dan sumber – sumber lainnya. Data sekunder yang dapat diperoleh yaitu profil perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan data karyawan yang berhubungan dengan penelitian.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **5.2 Analisis Data Penelitian**

#### **5.2.1 Uji Kualitas Data**

##### **5.2.1.1 Pengujian Validitas**

Setelah data penelitian yang berupa jawaban kuesioner dari responden penelitian dikumpulkan, selanjutnya dilakukan tabulasi data dan dilakukan pengujian terhadap kualitas data yang dikumpulkan tersebut.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen yang digunakan, yaitu dengan menganalisis perbutir itemnya. Sebuah item akan memiliki validitas yang tinggi jika skor pada item mempunyai kesejajaran (korelasi) dengan skor total. Cara yang dilakukan adalah dengan analisa item

dimana setiap nilai total seluruh butir pertanyaan untuk satu variable dengan menggunakan rumus korelasi product moment, Sugiyono (2010) menerangkan bahwa syarat minimum untuk dinyatakan memenuhi syarat adalah  $r_{table} > 0,3$ . Berikut ini adalah hasil pengujian terhadap validitas data yang diuraikan pada tabel 5.32:

**Tabel 5.32 Hasil Pengujian Validitas**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	105.2667	52.961	.467	.	.920
butir2	105.2667	52.961	.467	.	.920
butir3	105.4000	53.834	.459	.	.920
butir4	105.1667	53.109	.491	.	.919
butir5	105.1667	54.764	.453	.	.920
butir6	105.2000	54.579	.391	.	.921
butir7	105.1667	50.971	.711	.	.916
butir8	105.1667	50.971	.711	.	.916
butir9	105.2667	52.961	.467	.	.920
butir10	105.1667	54.764	.453	.	.920
butir11	105.4000	53.834	.459	.	.920
butir12	105.1667	53.109	.491	.	.919
butir13	105.1667	54.764	.453	.	.920
butir14	105.1667	50.971	.711	.	.916
butir15	104.8000	52.441	.525	.	.919
butir16	105.2667	52.961	.467	.	.920
butir17	105.4000	53.834	.459	.	.920
butir18	105.1667	53.109	.491	.	.919
butir19	105.1667	54.764	.453	.	.920
butir20	105.2000	54.579	.391	.	.921
butir21	105.1667	50.971	.711	.	.916
butir22	105.1000	50.645	.559	.	.919
butir23	105.3667	48.378	.699	.	.916
butir24	105.3333	51.609	.679	.	.917
butir25	104.9667	50.861	.526	.	.920
butir26	104.9667	50.654	.667	.	.916

butir27	105.0333	50.240	.621	.	.918
---------	----------	--------	------	---	------

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan pada tabel 5.32 diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas data menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada kuesioner adalah valid, karena nilai r hitung lebih besar bila dibandingkan dengan r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini valid.

### 5.2.1.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kehandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009):

1. Jika r Alpha positif dan r Alpha > r Tabel atau nilai alpha cronbach diatas 0,6 maka butir atau variable tersebut reliable.
2. Jika r Alpha negative dan r Alpha < r Tabel atau nilai alpha cronbach di bawah 0,6 maka butir atau variable tersebut tidak reliable.

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas dapat dilihat pada tabel 5.33 berikut :

**Tabel 5.33 Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Item	Koefesien Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	10	0,819	Reliabel
Pemberian Insentif	8	0.751	Reliabel
Kinerja Karyawan	9	0.866	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

## 5.2.2 Uji Asumsi Klasik

### 5.2.2.1 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Varian Inflation Factor (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0.1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2005). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 5.34 berikut :

**Tabel 5.34 Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Variabel Bebas	Colinierity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0.257	3.886	Bebas Multicolinieritas
2	Pemberian Insentif ( $X_2$ )	0.257	3.886	Bebas Multicolinieritas

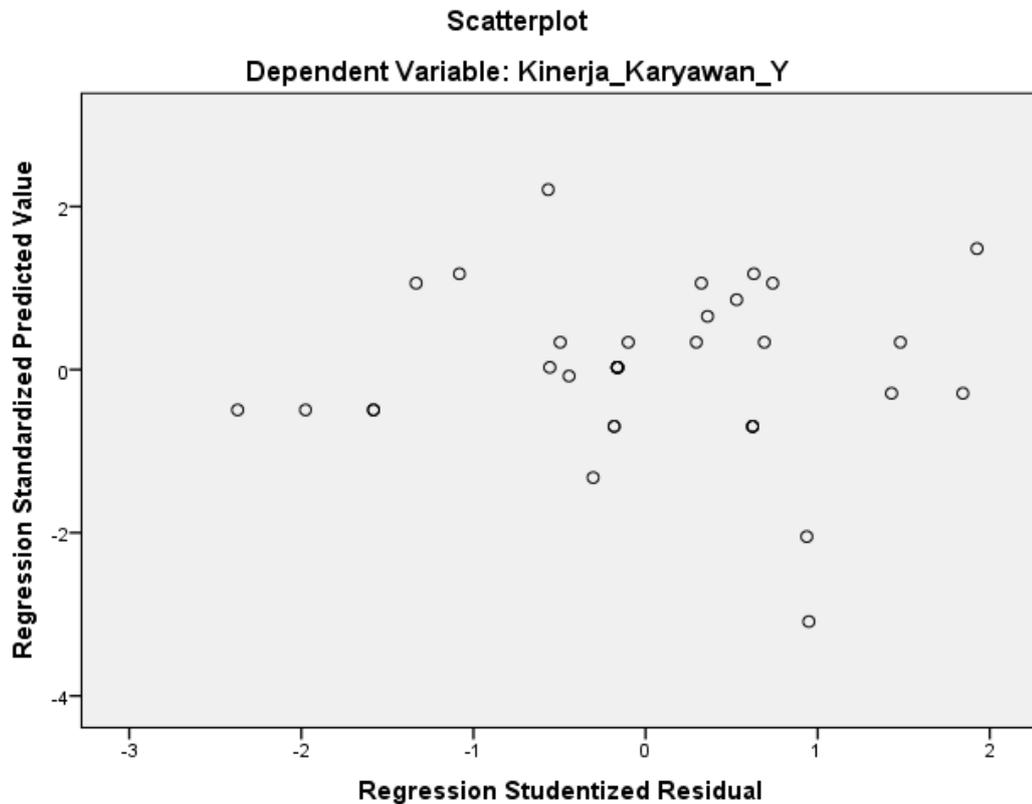
Sumber : Lampiran output SPSS

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

### 5.2.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 17, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005). Hasil pengujian heteroskedastisitas terlihat pada gambar 5.35 berikut :

**Gambar 5.35 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**



Sumber : Lampiran Output SPSS

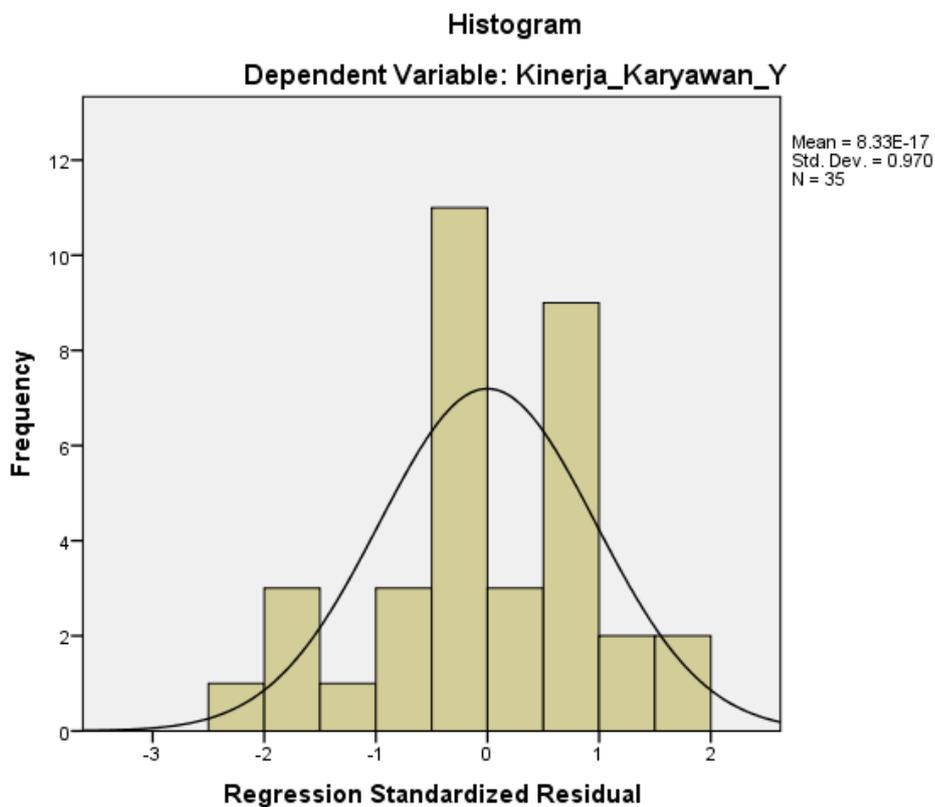
Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

### 5.2.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Syarat data yang layak untuk diuji adalah data tersebut harus terdistribusi normal, uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, ataupun keduanya mempunyai distribusi

normal atau tidak. Pengujian dapat dilakukan dengan dua pendekatan histogram atau dengan pendekatan grafik. Seperti yang terlihat pada gambar 5.36 dan 5.37

**Gambar 5.36 Histogram Uji Normalitas Data**

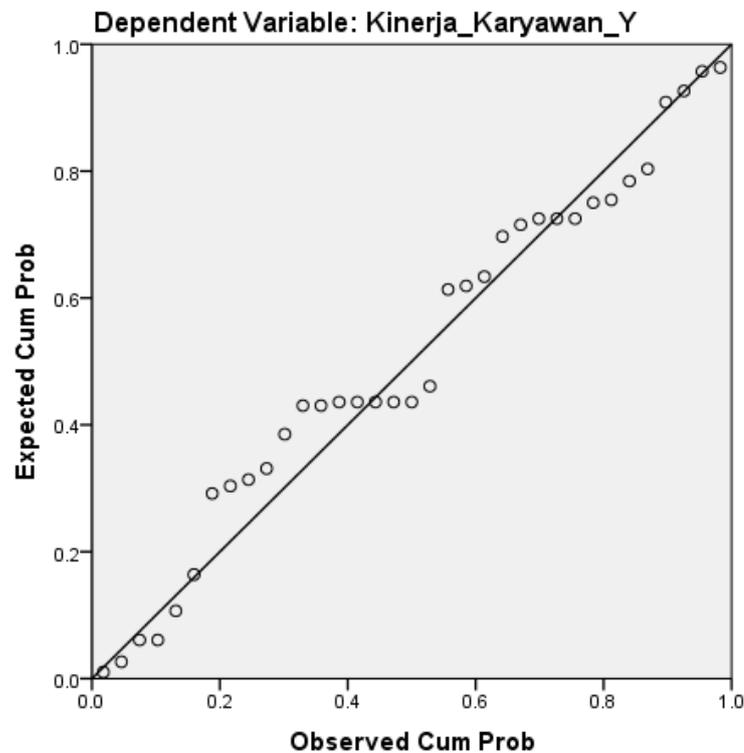


Sumber Lampiran Output SPSS

Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada Normal P-Plot of Regression Standardized Residual dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 5.37 Hasil Pengujian Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari gambar diatas tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Suatu variabel dapat dikatakan normal jika gambar distribusi titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal.

### 5.3 Pengujian Hipotesa

Pengujian hipotesa penelitian dilakukan dengan menggunakan uji t ( uji parsial ) dan uji F (uji simultan). Pengujian hipotesa pertama dan hipotesa kedua dilakukan dengan menggunakan uji t dan pengujian hipotesa ketiga dilakukan dengan uji F.

#### 5.3.1 Uji Hipotesis Pertama (H1)

Hipotesa pertama (H1) pada penelitian ini adalah Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Djas Succes Support.

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 17 disajikan pada tabel 5.38 berikut ini:

**Tabel 5.38 Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.884	2.303		4.585	.000
Gaya_Kepemimpinan_X1	.387	.301	.455	2.226	.007
Pemberian_Insentif_X2	.338	.374	.442	3.330	.002

Sumber : Lampiran Output SPSS

Dilihat dari tabel 5.38 diatas bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) uji olah data SPSS adalah (2.226) dan signifikansi (0.007) < dari 0.05 dan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena nilai t hitung (2.226) lebih besar dibandingkan t tabel (2.042), maka disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan rumusan hipotesis maka Ha diterima dan Ho ditolak.

**5.3.2 Uji Hipotesis 2 (H2)**

Diduga terdapat pengaruh yang positif antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan

Ho : tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan.

Ha : terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan.

Dilihat dari tabel 5.38 variabel pemberian insentif ( $X_2$ ) uji olah data SPSS adalah (3.330) dan signifikansi (0.002) < dari 0.05 dan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena nilai t hitung (3.330) lebih besar dibandingkan t tabel (2.042), Berdasarkan rumusan hipotesis maka Ha diterima dan Ho ditolak.

### 5.3.3 Uji Hipotesis 3 (H3)

Secara bersama sama diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan

Ho : tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan

Ha : terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 5.39 Hasil Perhitungan Uji F**

Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	250.010	2	125.005	18.703	.000 <sup>b</sup>
Residual	213.875	32	6.684		
Total	463.886	34			

Sumber : Lampiran Output SPSS

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi variable independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variable dependen. Hipotesis ke tiga pada penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dari nilai signifikasinya yaitu sebesar 0.000 (dibawah 0.05) atau F hitungnya adalah 18.703 lebih besar dibandingkan F tabel yaitu sebesar 3.410. Jadi F hitung > dari pada F tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima.

**Tabel 5.40 Uji R<sup>2</sup>**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.734 <sup>a</sup>	.539	.510	2.58527	.539	18.703

Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari tabel 5.40 dapat dilihat bahwa nilai R Square = .539 yang berarti hubungan antar variabel gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 53.9%. artinya hubungan cukup erat sesuai dengan kriteria berikut:

**Table 5.41 Hubungan antar Variabel**

Nilai R	Interprestasi
0.00 – 0.19	Sangat Tidak Erat
0.20 – 0.39	Tidak Erat
0.40 – 0.59	Cukup Erat
0.60 – 0.79	Erat

0.80 – 0.99	Sangat Erat
-------------	-------------

Sumber: Situmorang (2010)

#### 5.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan proses penganalisaan secara statistik, dihasilkan beberapa keputusan tentang masalah yang dimunculkan dan telah ditetapkan sebagai hipotesa. Kesimpulan yang diperoleh adalah hasil analisa data yang telah didapatkan dengan alat ukur yang telah terbukti validitas nya dengan hasil uji validitas menggunakan teknik korelasi. Dengan hasil nilai korelasi ( $r$ )  $> 0.3$  instrumen terbukti valid. Disamping itu instrumen juga telah diukur tingkat keandalannya (reliabilitas) yang menghasilkan nilai  $\alpha > 0.6$  membuktikan alat ukur reliabel untuk dijadikan fasilitas pengumpulan data.

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas. Melalui uji multikolinearitas dihasilkan bahwa terjadi hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam regresi dengan bukti nilai VIF ( $3.886$ )  $< 10$  dan toleransi ( $0.257$ )  $> 0.1$ , dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Sedangkan uji heteroskedastisitas yang dilakukan untuk menguji ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi melalui grafik Scatterplot menghasilkan titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik

heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas. Dilakukan juga uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Uji normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada Normal P-Plot of Regression StandardizedResidual dari variabel terikat. Dengan hasil data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selanjutnya untuk pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut :

#### **5.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan**

Dilihat dari tabel 5.38 variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) uji olah data SPSS adalah (2.226) dan signifikansi (0.007) < dari 0.05 dan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena nilai t hitung (2.226) lebih besar dibandingkan t tabel (2.042), maka disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan rumusan hipotesis maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja disebuah organisasi dari pada organisasi yang lain. Para pemberi kerja harus agak kompetitif dengan beberapa jenis gaya kepemimpinan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten menurut (Handoko2001:155). Menurut Mulyadi (2011) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi, memberi inspirasi dan

mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Handoko (2003) kepemimpinan adalah merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Penelitian mengenai kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Dimana variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **5.4.2. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja karyawan**

Dilihat dari tabel 5.38 hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif ( $X_2$ ) uji olah data SPSS adalah (3.330) dan signifikansi (0.002) < dari 0.05 dan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena nilai t hitung (3.330) lebih besar dibandingkan t tabel (2.042), berdasarkan rumusan hipotesis maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan karena adanya peningkatan produktivitas di dalam bekerja (Hariandja 2002:265). Pemberian insentif adalah salah satu cara sebuah organisasi atau pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya insentif tentu saja karyawan akan merasa senang karena mereka mendapatkan uang tambahan diluar dari gaji pokok mereka dan itu juga bisa di jadikan suatu penghargaan atas keberhasilan mereka dalam melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Griffin (2004:432), insentif mencerminkan kesempatan kompensasi khusus yang biasanya terkait dengan kinerja. Komisi, bonus dan tunjangan merupakan insentif yang paling umum.

peranan program insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Djas Succes Support, hasil Penelitiannya menunjukkan bahwa program insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **5.4.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan**

Dilihat dari tabel 5.39 hasil perhitungan menunjukkan bahwa Uji F digunakan untuk menguji signifikansi variable independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variable dependen. Hipotesis ke tiga pada penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dari nilai signifikasinya yaitu sebesar 0.000 (dibawah 0.05) atau F hitungnya adalah 18.703 lebih besar dibandingkan F tabel yaitu sebesar 3.410. Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima.

Sementara itu uji R Square yang menjelaskan berapa besar variasi variable gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dari tabel 5.40 dapat dilihat bahwa nilai R Square = .539 yang berarti hubungan antar variabel gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 53.9%. artinya hubungan cukup erat berarti variasi variabel independen (gaya kepemimpinan, dan pemberian insentif) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 53.9% sementara sisanya 46,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antar manajer, dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari manajer ke karyawan, demikian pula penilaian kinerja.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan Penelitian**

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis antara variable gaya kepemimpinan (X1) nilai uji T (2.226) dan signifikansi (0.007) < dari 0.05 dan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena nilai t hitung (2.226) lebih besar dibandingkan t tabel (2.042), maka disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan rumusan hipotesis maka Ha diterima dan Ho ditolak.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa variabel pemberian insentif (X2) uji olah data SPSS adalah (3.330) dan signifikansi (0.002) < dari 0.05 dan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena nilai t hitung (3.330) lebih besar dibandingkan t tabel (2.042), Berdasarkan rumusan hipotesis maka Ha diterima dan Ho ditolak.

3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa Uji F digunakan untuk menguji signifikansi variable independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variable dependen. Hipotesis ke tiga pada penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

signifikasinya yaitu sebesar 0.000 (dibawah 0.05) atau F hitungnya adalah 18.703 lebih besar dibandingkan F tabel yaitu sebesar 3.410. Jadi F hitung > dari pada F tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima.

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas maka beberapa hal yang mungkin bisa penulis sarankan khususnya bagi karyawan PT. Djas Succes Support adalah :

- a. Karena gaya kepemimpinan terlihat minim pada factor pemimpin mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi kepada bawahannya dan pemimpin memberikan perintah disertai dengan paksaan, hendaklah PT Djas Succes Support lebih memperhatikan dalam hal itu sehingga bisa memacu kembali rasa semangat karyawan untuk menjalankan kewajibannya dengan lebih baik.
- b. Pada factor insentif masih perlu meningkatkan jumlah insentif yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian insentif harus sesuai dengan hasil kerja karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih bermotivasi serta dapat meningkatkan kinerjanya lebih dalam melaksanakan pekerjaan.

- c. Secara bersama-sama disamping faktor lainnya, maka factor utama antara gaya kepemimpinan dan pemberian insentif merupakan faktor terbesar yang dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, maka hendaknya organisasi atau perusahaan harus mempertimbangkan faktor-faktor lainnya guna untuk kelancaran perusahaan tersebut, sehingga ada timbal balik antara karyawan dengan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong dan Baron, 2011. Manajemen Kinerja, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Algifari, 2000. Analisis Regresi teori kasus & solusi, Jogjakarta.
- Bacal, 1994. Manajemen Kinerja edisi 3, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Cushway Barry, 2002. Human Resources Management, Jakarta : PT. Elex Media
- Griffin Ricky W, 2004. Management, Jakarta : Erlangga.
- Ghozali Imam, 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Semarang: BP Universitas Diponegoro Semarang
- Gusmanto, G., & Hasibuan, R. (2014). Analisis Pengaruh Citra Merek, Persepsi Harga Dan Daya Tarik Iklan Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Produk Air Minum Dalam Kemasan (Amdk) Galon Merek Aqua (Studi Kasus Pada Mahasiswa Di Kota Batam). *BENING*, 1(2).
- Hari Handoko, 2003. Manajemen edisi 2, Jogjakarta
- Hari Handoko, 2008. Manajemen Personalia dan Sumber daya, Jogjakarta
- Hersey P, 1992. Manajemen perilaku organisasi, Jakarta : Erlangga.
- Hariandja Marihot Tua Efendi, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Cetakan Pertama PT. Grasindo, Jakarta.
- James M. Kouzes dan Barry Z. Posner, 2004. Tantangan Kepemimpinan, California
- Martoyo S, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jogjakarta : BPF.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2005. Manajemen sumber daya manusia, Bandung.
- Ma'rufah, L., Tibrani, T., & Zamora, R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Leo Utama Motor Batam. *BENING*, 2(1).
- Pakpahan, M., & Tamami, S. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Labtech Penta Internasional Batam. *EQUILIBIRIA*, 1(1).
- Prof. Dr. Vietrhzal rivai, 2011. Kepemimpinan dan perilaku organisasi, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Prof.Dr. Dedy Mulyadi, 2011. Kepemimpinan dan perilaku organisasi, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Stoner, 2003. Manajemen edisi 2, Jogjakarta : Bpfe
- Siagian Sondong. P, 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Bisnis, Bandung : Alfabeta.
- Singarimbun Masri Dan Effendi Sofyan, 1991. Metode Penelitian Survai, Jakarta: PT. Pustaka LP3ES
- Supranto, 2011. Statistik Teori dan Aplikasi, Jakarta : Erlangga
- Syahrianto, S., & Asmarazisa, D. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Biro Umum Bp. Batam. *BENING*, 2(2).
- Trimo MLS, Soejono, 1995. Analisis Kepemimpinan, Bandung : PT. Angkasa Bandung
- Yayat M Herujito, 2004. Dasar – dasar management, Jakarta : Grasindo.
- Yuli, Sri Budi Cantika, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Malang : Cetakan Pertama, UMM Press.
- Zamora, R. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Dalam Pembayaran Rekening Listrik B'right PT. PLN Batam Pada Unit Pelayanan Batam Centre. *BENING*, 4(1).