

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Anisa Latif

Universitas Yapis Papua, Jayapura, Papua, Indonesia
anisalatif@gmail.com

Informasi Artikel

Catatan Artikel:
Diterima 5 September 2023
Revisi disetujui 25 Oktober 2023
Dipublikasi 30 Oktober 2023
Kata kunci: Gaya Kepemimpinan,
Insentif, Kinerja Karyawan

DOI: 10.55098/sa8pmr85

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Sakti Intimas Jayapura. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT. Karya Sakti Intimas Jayapura berjumlah 46 orang. Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini disebabkan sedikitnya jumlah populasi, sehingga sampel penelitian ini sebanyak 46 orang karyawan bagian PT. Karya Sakti Intimas Jayapura. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah wawancara (interview), observasi/pengamatan dan angket/kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan pengujian regresi ganda didahului dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas dari item-item pertanyaan setiap variabel serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Sakti Intimas Jayapura.

1. Pendahuluan

Karyawan merupakan salah satu aset penting yang dimiliki sebuah perusahaan. Tanpa adanya karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka sebuah perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Karyawan memegang peranan penting dalam seluruh kegiatan operasional yang ada dalam perusahaan, sehingga tercapainya atau tidaknya tujuan suatu perusahaan sangat ditentukan kinerja karyawan yang baik dan mampu untuk diandalkan (Fidyah, 2017).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci utama dalam persaingan global yang menunjukkan bahwa sumber daya manusia harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya bagaimana menciptakan dan mengelola sumber daya manusia menjadi berkualitas agar dapat memiliki ketrampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil pada pekerjaan yang sudah dikerjakan, dimana pekerjaan tersebut dapat berupa fisik ataupun non fisik (Widodo & Suparno, 2015). Kinerja menjadi faktor yang dapat mempengaruhi dan memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan dalam organisasi yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu. Organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila tidak ada pegawai yang berkinerja baik

Tabel 1
Kinerja Penjualan Karyawan

Bulan	Target	Actual
Januari	778	646
Februari	736	744
Maret	850	805
April	923	831
Mei	1016	879
Juni	652	560
juli	829	700
Agustus	857	683
September	866	694
Oktober	912	636
November	954	671
Jumlah	9.373	7.849

Sumber: HRD PT Karya Sakti Intimas Jayapura

Berdasarkan tabel diatas masalah yang ditemukan yang berkaitan dengan kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, dimana terdapat beberapa karyawan yang memiliki sikap kurang baik dalam menerima pekerjaan, seperti memperlambat pekerjaan yang telah diberikan sehingga yang seharusnya pekerjaan tersebut mencapai target sesuai yang diinginkan perusahaan tetapi karena pekerjaan tersebut diperlambat maka tidak mencapai target perusahaan.

Pada umumnya setiap organisasi akan menggantungkan kelancaran kegiatannya kepada kualitas dari kepemimpinan, hal ini dikarenakan pimpinan dapat mengatur para pegawai supaya melakukan pekerjaannya demi tercapainya tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah suatu ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang baik adalah ketika mampu untuk memanfaatkan seluruh sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga kepemimpinan menjadi bagian penting dalam meningkatkan kinerja pegawai

Insentif adalah pengupahan dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Insentif diberikan untuk mendorong karyawan agar lebih giat dan semangat bekerja lebih produktif lagi, dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Gaya Kepemimpinan

Menurut Erni dan Kurniawan (2017) kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka. Oleh karena itu kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan para karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka dan hal ini merupakan potensial untuk mampu membuat orang lain yang dipimpin mengikuti apa yang dikehendaki pimpinannya menjadi realita.

Insentif Karyawan

Menurut Sinaulan dkk (2018) menyatakan 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 Bintari dkk (2018), insentif adalah balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi setiap perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas dan profit. Hal inilah yang dapat menentukan perusahaan dapat tumbuh dan berkembang. Dengan mengetahui kinerja, perusahaan akan lebih mengetahui seberapa jauh pengembangan mutu sumber daya manusia yang telah berhasil dengan efektif.

Menurut Mangkunegara, (2017) menjelaskan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan mendatang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk di dalamnya apa yang diperlukan oleh para karyawan, agar mereka terinovasi untuk lebih giat bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Kamal et al. (2019), Thiovani (2020) dan Erman dan Fahroby (2022) telah membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Rumusan hipotesis pertama penelitian ini adalah:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Insentif merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Sendow dkk (2019) Insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif ialah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.

Penelitian yang dilakukan oleh Thiovani (2020) dan Erman dan Fahroby (2022) telah membuktikan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik insentif yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Rumusan hipotesis kedua penelitian ini adalah:

H2: Insentif karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dan insentif merupakan dua elemen penting di dalam sumber daya manusia. Insentif terhadap karyawan yang sesuai dengan taraf insentif perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama, maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan gairah serta tanggung jawabnya dalam bekerja, dan diiringi pula dengan tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Penelitian ini didukung oleh Sumarsid dan Paryanti (2020) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga penelitian ini yaitu :

H3: Gaya kepemimpinan dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**3. Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan menggunakan analisis data dengan prosedur statistik (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Karya Sakti Intimas yang berjumlah 46 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program IBMSPSS for Windows versi 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

4. Hasil dan Pembahasan**Obyek Penelitian**

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT Karya Sakti Intimas. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh. Sehingga jumlah data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 data penelitian.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Berdasarkan tabel 2 di bawah, indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel. Yang bermakna masing-masing indikator dikatakan valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Ket.
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X _{1.1}	0,444	0,2907	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,442	0,2907	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,549	0,2907	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,578	0,2907	0,000	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Ket.
	X _{1.5}	0,512	0,2907	0,000	Valid
	X _{1.6}	0,610	0,2907	0,000	Valid
Insentif (X ₂)	X _{2.1}	0,587	0,2907	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,574	0,2907	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,321	0,2907	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,405	0,2907	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,551	0,2907	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,398	0,2907	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{.1}	0,695	0,2907	0,000	Valid
	Y _{.2}	0,643	0,2907	0,000	Valid
	Y _{.3}	0,733	0,2907	0,000	Valid
	Y _{.4}	0,711	0,2907	0,000	Valid
	Y _{.5}	0,757	0,2907	0,000	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dari masing-masing variabel yang diteliti dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel >0,6 atau 60%. bisa dikatakan reliabel seperti berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	Ket
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,652	Reliabel
Insentif (X ₂)	0,739	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,706	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dari hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas Data

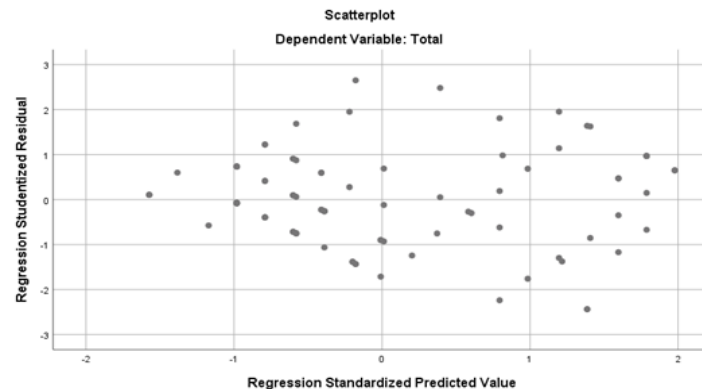
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
N	74
Test Statistic	,074
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25

Hasil pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* di atas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05, maka data penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas

Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* seperti yang terlihat pada gambar 1 berikut



Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari gambar 1 di atas menunjukkan bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas berdasarkan grafik *Scatterplot* dan model memenuhi kaidah untuk dilanjutkan ke pengujian selanjutnya

Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas terlihat pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,903	1,107
Insentif (X_2)	0,903	1,107

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25

Dari tabel 5 diatas menunjukkan hasil nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan dan Insentif lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Model Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t hitung	Sig.	Ket
Konstanta	2,786			
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,625	4,717	0,00	Berpengaruh
Insentif (X_2)	0,551	3,550	0,00	Berpengaruh
R Square	0,538			
Ajusted R Square	0,517			
T tabel	1,68288 (DF = 41)			

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 6 hasil uji di atas, maka persamaan regresi penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut.

$$Y = 2,786 + 0,625 X_1 + 0,551 X_2 + e$$

Persamaan di atas dijelaskan bahwa koefisien X_1 (gaya kepemimpinan) mempunyai nilai positif yaitu 0,625, hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Koefisien X_2 (Insentif) memiliki nilai positif yaitu 0,551. Hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Berdasarkan tabel 6 di atas maka variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar $4,717 > 1,68288$ (t hitung $>$ t tabel), maka hipotesis diterima, serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Sakti Intimas.

Berdasarkan tabel 6 di atas maka variabel insentif memiliki nilai t hitung sebesar $3,550 > 1,68288$ (t hitung $>$ t tabel), maka hipotesis diterima, serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Sakti Intimas.

Uji F (Simultan)

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini :

Tabel 7
Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.476	2	85.238	25.048	.000 ^b
	Residual	146.328	43	3.403		
	Total	316.804	45			

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 7 di atas maka variabel gaya kepemimpinan dan insentif memiliki nilai F hitung sebesar $25,048 > 3,2144803$ (F hitung $>$ F tabel), maka hipotesis diterima, serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti gaya kepemimpinan dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Sakti Intimas.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 6 di atas maka nilai *adjusted R Square* adalah 0,517. Hal ini menunjukkan bahwa 51,7% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, dan Insentif sedangkan sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

5. Kesimpulan

Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Sakti Intimas, Dengan demikian Kepemimpinan yang baik sangat

penting menentukan proses bekerja karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi karyawan dalam berkinerja. Gaya kepemimpinan yang mudah difahami dapat membantu karyawan dalam menjalankan roda organisasi perusahaan guna mencapai target yang diharapkan.

Variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Sakti Intimas, Dengan demikian jika PT. Karya Sakti Intimas mampu memberikan insentif terhadap karyawan yang sesuai dengan taraf insentif perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama, maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan gairah serta tanggung jawabnya dalam bekerja, dan diiringi pula dengan tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan gaya kepemimpinan dan insentif yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan memberikan gaya kepemimpinan secara baik dan insentif yang diberikan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Karya Sakti Intimas.

Daftar Pustaka

- Erman, N., & Fahroby, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rusindo Expertiza Inspekciya Pekanbaru. *MAPAN: Jurnal Manajemen* (<https://jurnal.institute-ehmri.ac.id/index.php/mapan/article/download/108/85>)
- Fidyah, N. (2017). *Efektivitas Iklan Produk Kosmetik Wardah melalui Media Sosial Instagram (Studi Pada follower @wardahbeauty pada media sosial instagram)*. <http://eprints.upnyk.ac.id/14233/>
- Mangkunegara, A. . A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Erni, & Kurniawan. 2017. Pengantar Manajemen, Edisi 1, Kencana. Jakarta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Ayu, D. K., & H. Sinaulan, J. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, Volume 20 Nomor 3.
- Bintari, Anastasia Lisa (2018). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Purnama Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 6, No. 4.
- Bintari, Anastasia Lisa (2018). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Purnama Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 6, No. 4.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT. Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)* Vol. 15, N. 2.
- Barus, Ruth Thiovani Br, et al. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan*. 2020. PhD Thesis. Universitas Quality.

Iskandar, K.F., Tumbuan, T.W., Sendow, G. M. (2019). Analisis Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. Jurnal EMBA : Jrnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7 (3).