

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PNM MKEKAAR (PERSERO)**

NAILUN NIKMAH

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan insentif terhadap kinerja pegawai PT. PNM Mekaar (Persero) Di Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. PNM Mekaar (Persero) Surabaya yang berjumlah 121 orang. Teknik pengambilan sampel (*sampling methode*) adalah sebuah metode atau cara yang dilakukan untuk menentukan jumlah dan anggota sampel. Teknik pengambilan sampel (*sampling methode*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 responden. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS 17.0. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil dari uji validitas adalah *valid*, uji reliabilitas adalah *reliabel*. Analisa regresi linier berganda didapatkan permodelan yaitu $Y = 1,205 + 0,746 X_1 + 0,220 X_2 + 0,435 X_3$. Dari hasil Uji F didapatkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Insentif (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. PNM Mekaar (Persero) Surabaya. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Insentif (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. PNM Mekaar (Persero) Surabaya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Insentif, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia saat ini memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor. Peranan penting sumber daya manusia menuntut organisasi untuk memperhatikan secara serius dan menyeluruh sumber daya manusia dalam hal karyawan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut. Dalam suatu perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu unsur yang sangat penting dibandingkan unsur produksi yang lain, oleh karena itu

peranan manusia didalam suatu perusahaan sangatlah berarti dan tidak dapat dipisahkan, berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi sangatlah ditentukan oleh peran manusia, dikatakan sangat penting dan menentukan didalam suatu tujuan organisasi karena Sumber Daya Manusia (SDM) yang membawa suatu tujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi itu sendiri.

Perubahan yang terjadi pada bidang Sumber Daya Manusia diikuti oleh perubahan pada kompetensi dan kemampuan dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya Manusia memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi ketrampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi untuk mendukung kemampuan dikonsentrasikan pada hasil perilaku. Wibowo (2014:324) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi juga sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya disamping itu dampak kepemimpinannya akan berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Oleh sebab itu apabila pimpinan dalam mengambil sesuatu keputusan harus dapat menyesuaikan masalah yang dihadapi dengan didasari oleh situasi yang terjadi.

Thoha (2013;84) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan (seni) pemimpin atau manajer untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung

Pentingnya peranan sumber daya manusia oleh setiap usaha, menuntut organisasi untuk dapat mengolah faktor tenaga kerja menjadi sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan, karena karyawan disini tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan tetapi juga berperan sebagai konsumen dari produk perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi, sehingga perusahaan harus mengetahui hal-hal yang berkaitan kesediaan karyawan untuk bekerja pada perusahaan tersebut dan bukan pada perusahaan lainnya

Keberhasilan pengelolaan organisasi juga sangat ditentukan oleh pendayagunaan SDM. Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus memberikan motivasi kepada karyawannya agar semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Bernardin dan Russel (2013:379) menyatakan kinerja merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Penekanannya adalah pada hasil yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

Salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar mampu mencapai kinerja yang maksimal adalah dengan memberikan insentif bagi karyawan. Pemberian insentif akan meningkatkan ketekunan karyawan dalam bekerja. Insentif yang diberikan diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan. (Sutrisno, 2013:189)

Hariandja (2015;265) bahwa Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Hal serupa juga dinyatakan oleh Panggabean (2014:88) bahwa Insentif adalah kompensasi yang mengkaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang berdasarkan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) (PERSERO) Cabang Surabaya atau lebih dikenal sebagai PT. PNM adalah suatu lembaga keuangan alternatif milik Negara (BUMN) yang memberikan bantuan berupa pembiayaan dan jasa manajemen kepada Usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi (UMKMK). PNM Mekaar merupakan layanan pinjaman modal untuk perempuan

prasejahtera pelaku usaha Ultra mikro melalui program Membina Ekonomi Keluarga Sejahtera. PNM Mekaar (Persero) Surabaya merupakan bagian dari PNM (Persero) Cabang Surabaya.

Dalam perjalanan bisnisnya, PNM Mekaar (Persero) Surabaya juga tidak lepas dari masalah korupsi dan penyalahgunaan penggunaan keuangan, yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Hal tersebut terkait dengan rendahnya kinerja karyawan di PNM Mekaar (Persero) Surabaya. Penurunan kinerja karyawan di PNM Mekaar (Persero) Surabaya tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain dengan kepemimpinan di perusahaan yang kurang bagus, kompetensi karyawan yang rendah, serta pemberian insentif yang jumlahnya relatif kecil.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai PT. PNM Mekaar (Persero) Di Surabaya”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan, kompetensi dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. PNM Mekaar (Persero) di Surabaya ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PNM Mekaar (Persero) di Surabaya ?
3. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PNM Mekaar (Persero) di Surabaya ?
4. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PNM Mekaar (Persero) di Surabaya ?
5. Manakah diantara variabel bebas (gaya kepemimpinan, kompetensi dan insentif) tersebut yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai PT. PNM Mekaar (Persero) di Surabaya ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan insentif secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. PNM Mekaar (Persero) di Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PNM Mekaar (Persero) di Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PNM Mekaar (Persero) di Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PNM Mekaar (Persero) di Surabaya
5. Untuk mengetahui variabel bebas (gaya kepemimpinan, kompetensi dan insentif) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai PT. PNM Mekaar (Persero) di Surabaya

Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Aspek Akademis

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembanding bagi penelitian lain serta sebagai wujud Darma Bakti kepada perguruan tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya pada umumnya dan Program Studi Manajemen pada khususnya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

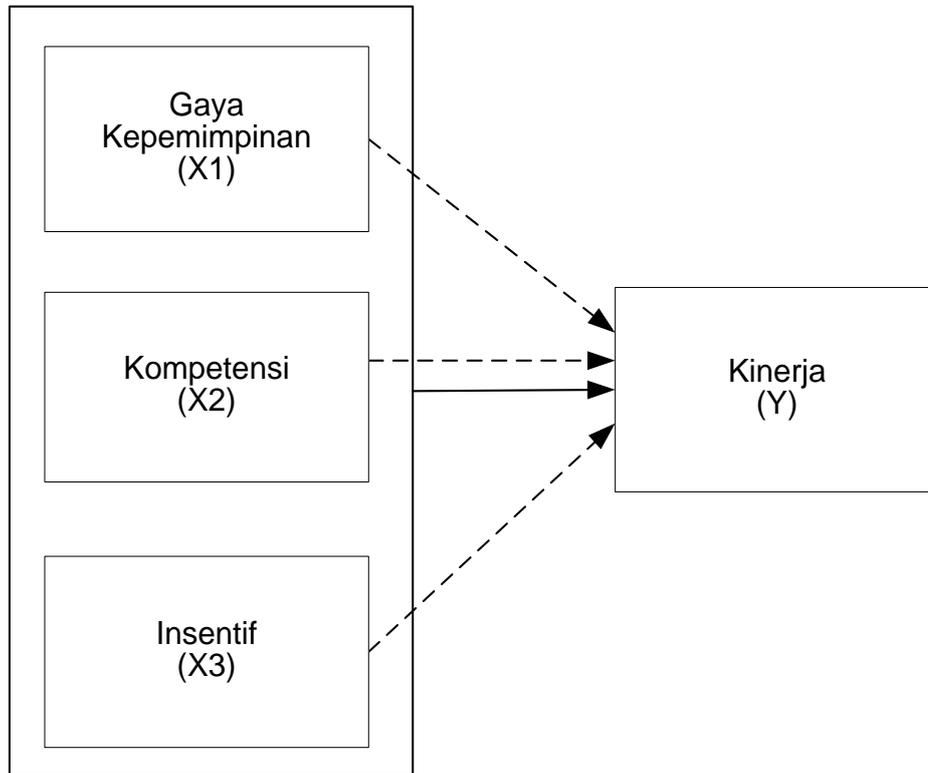
Sebagai informasi dan sebagai bahan bacaan serta media yang dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu oleh semua pihak.

3. Aspek Praktis

Memberikan masukan bagi manajemen PT. PNM Mekaar (Persero) di Surabaya untuk mengevaluasi dan menggunakan hasil penelitian untuk mengatasi permasalahan yang ada kaitannya dengan gaya kepemimpinan, kompetensi, insentif dan kinerja karyawan.

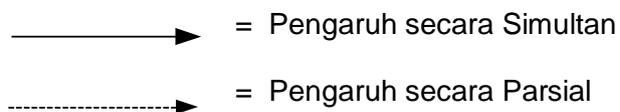
Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, maka dapat digambarkan kerangka koseptual sebagai berikut :



Sumber: Data Diolah

Keterangan :



Kerangka Konseptual

Pengukuran Variabel

Alat pengukuran data yang digunakan untuk mengukur data-data yang akan dianalisis dari hasil survei / penelitian langsung melalui kuesioner adalah menggunakan skala likert yaitu metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju dan ketidaksetujuannya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu, angka penilaian lima (5) butir yang menyatakan urutan setuju atau tidak setuju. Setiap pertanyaan diukur dengan 5 skala dan tiap posisi mempunyai bobot sebagai berikut:

Tabel 3.1

Skala Pengukuran Data

1	2	3	4	5
STS	TS	CS	S	SS

Keterangan :

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. CS = Cukup Setuju
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

Sumber dan Pengumpulan Data

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu jenis data yang diperoleh dengan memberikan kuisisioner secara langsung pada responden

Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu pegawai PT. PNM Mekaar (Persero) Surabaya.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis yang dibagikan kepada para responden untuk mendapatkan jawaban secara langsung.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dilihat dari cara peneliti memperoleh data yang diperlukan dalam proses penelitian. Teknik pengumpulan data tersebut meliputi :

- a. Data primer merupakan data yang didapat / dikumpulkan oleh peneliti dengan cara langsung dari sumbernya. Data primer biasanya didapatkan dari penyebaran kuesioner.
- b. Data sekunder merupakan data yang didapat / dikumpulkan peneliti dari semua sumber yang sudah ada. Data sekunder bisa didapat dari berbagai sumber misalnya jurnal, buku, laporan dan sebagainya.

Analisis Data

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Di dalam melakukan pengolahan dan analisis data, penulis menggunakan bantuan program SPSS for Windows version 17.0. Adapun tahapan pengolahan data yang dilakukan adalah :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dari kuesioner tersebut. Valid atau tidaknya alat ukur tersebut dapat diuji dengan mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor total variabel (Ghozali, 2016:135).

Menurut Azwar (2016:157), koefisien validitas itu kurang daripada 0,30 biasanya dianggap sebagai tidak memuaskan. Angka ini ditetapkan sebagai konvensi yang didasarkan pada asumsi distribusi skor dari kelompok subyek yang berjumlah besar. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa :

- a. Jika nilai $r_{hitung} \geq 0,30$ berarti pernyataan valid
- b. Jika nilai $r_{hitung} < 0,30$ berarti pernyataan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Uji reliabilitas juga dapat dikatakan

sebagai suatu alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:132). kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika nilai alpha > 0,60 berarti pernyataan reliabel
- b. Jika nilai alpha \leq 0,60 berarti pernyataan tidak reliabel

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Insentif (X_3), sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Pegawai. Bentuk persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

.....(Sudrajat, 2015:112)

Keterangan :

- | | | |
|-----------------------------|---|-------------------------------------------------------|
| Y | = | Kinerja Pegawai |
| X_1 | = | Gaya Kepemimpinan |
| X_2 | = | Kompetensi |
| X_3 | = | Insentif |
| β_0 | = | Konstanta |
| $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ | = | Koefisien regresi untuk variabel X_1, X_2 dan X_3 |
| e_i | = | Faktor pengganggu atau standar error |

Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari variabel bebas (*independent*) secara simultan atau serempak terhadap variabel terikat (*dependent*).

Dalam penelitian ini Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Insentif (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Langkah - langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :

$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Insentif (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. PNM Mekaar (Persero) Surabaya

$H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Insentif (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. PNM Mekaar (Persero) Surabaya

2. Menggunakan *level of signifikan* (α) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = ($k, n-k-1$)

Keterangan:

n = jumlah pengamatan (jumlah sampel)

k = jumlah parameter regresi (jumlah variabel)

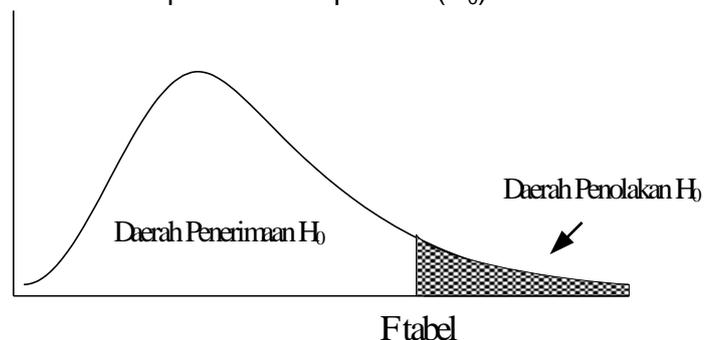
3. F_{hitung} didapatkan dari hasil perhitungan dengan SPSS, sedangkan F_{tabel} didapatkan dari melihat pada tabel F

4. Kriteria Pengujian

a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Insentif (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. PNM Mekaar (Persero) Surabaya

b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Insentif (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. PNM Mekaar (Persero) Surabaya

5. Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis (H_0)



Gambar 3.1

Daerah Penerimaan/Penolakan Hipotesis Secara Simultan

2. Uji t

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (*independent*) secara parsial atau individu terhadap variabel terikat (*dependent*).

Dalam penelitian ini Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Insentif (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. PNM Mekaar (Persero) Surabaya

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :

$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Insentif (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. PNM Mekaar (Persero) Surabaya

$H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Insentif (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. PNM Mekaar (Persero) Surabaya

2. Menggunakan Level of signifikan (α) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = ($\alpha/2, n-k-1$)

Keterangan :

n = jumlah pengamatan (jumlah sampel)

k = jumlah parameter regresi (jumlah variabel)

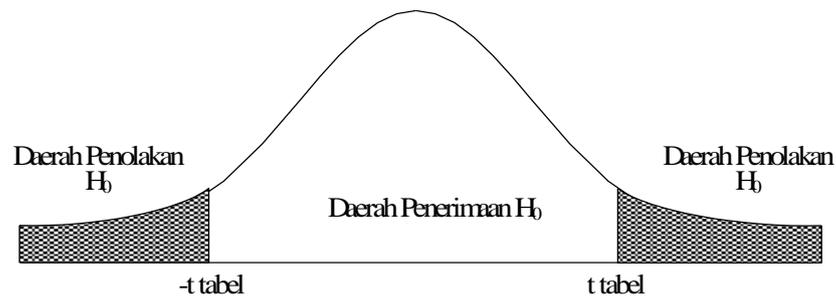
3. t_{hitung} didapatkan dari hasil perhitungan dengan SPSS, sedangkan t_{tabel} didapatkan dari melihat pada tabel t

4. Kriteria Pengujian

a. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Insentif (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. PNM Mekaar (Persero) Surabaya

b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Insentif (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. PNM Mekaar (Persero) Surabaya

5. Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis (H_0)



Gambar 3.2

Daerah Penerimaan/Penolakan Hipotesis Secara Parsial

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai tujuan hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam menguji secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui bahwa gaya kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2) dan insentif (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di PT. PNM Mekaar (Persero) Surabaya.
2. Dalam menguji secara parsial dengan menggunakan uji t, diketahui bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y) di PT. PNM Mekaar (Persero) Surabaya.
3. Dalam menguji secara parsial dengan menggunakan uji t, diketahui bahwa kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y) di PT. PNM Mekaar (Persero) Surabaya.
4. Dalam menguji secara parsial dengan menggunakan uji t, diketahui bahwa insentif (X_3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y) di PT. PNM Mekaar (Persero) Surabaya.
5. Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai (Y) di PT. PNM Mekaar (Persero) Surabaya adalah gaya kepemimpinan (X_1). Hal ini dapat dilihat dari nilai *correlations partial* (r) untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,630 yang memiliki nilai paling besar jika dibandingkan dengan nilai *correlations partial* (r) untuk variabel bebas lainnya yaitu kompetensi (X_2) dan insentif (X_3).

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditetapkan dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pemimpin PT. PNM Mekaar (Persero) di Surabaya untuk lebih menghargai hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan
2. Diharapkan kepada karyawan PT. PNM Mekaar (Persero) di Surabaya agar memiliki perilaku dan kebiasaan yang baik dalam bekerja
3. Diharapkan kepada pemimpin PT. PNM Mekaar (Persero) di Surabaya untuk meningkatkan jumlah insentif yang diberikan pada karyawan berdasarkan besarnya pengorbanan dan kelayakan karyawan pada perusahaan
4. Diharapkan kepada pegawai PT. PNM Mekaar (Persero) Di Surabaya untuk meningkatkan hasil kerjanya.
5. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang mengambil obyek di PT. PNM Mekaar (Persero) Surabaya, agar mempertimbangkan faktor lain selain gaya kepemimpinan, kompetensi dan insentif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar Saifudin, 2016, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Bernardin dan Russel, 2013, *Human Resources Management (terjemah: Agus Maulana)*, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta,

Cascio, Wayne F, 2014, *Managing Human Resources: Productivity. Quality Work of Life. Profits*. Fourth Edition. New York : Mc Graw-Hill. Inc.

Davis & Newstrom, 2013, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi 7, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Dessler, Gary, 2013, *Management Personalia (Terjemahan)*. Erlangga. Jakarta.

Dewi Diah Parami, I Gusti Ketut Sudipta, Dewi Suci Setyowati, 2016, Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Proyek Konstruksi Di Kabupaten Bandung, *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil, A Scientific Journal Of Civil Engineering*, Vol. 20 No. 2, Juli 2016, Hal: 103-109

Elqadri Zaenal Mustafa, Priyono, Rahayu Puji Suci & Teddy Chandra, 2015, Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees—PT. Kurnia Wijaya Various Industries, *International Education Studies*; Vol. 8, No. 10; 2015, Page: 183 – 192

- Ferdinand, Augusty, 2015, *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Edisi 2, Penerbit BP UNDIP, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2013, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 2, Edisi Ke Dua*, Jakarta, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Gomes, Luis R. Balkin. David B. and Cardy. Robert, 2013, *Managing Human Resources*. Prentice Hall International.
- Hamalik Oemar, 2013, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (Pendekatan Terpadu)*, Cetakan Kedua, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2014, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit PT, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2014, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Heidjrahman dan Husnan, Suad, 2013, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Johannes, C. Andrew. Adolfina. dan Rita N. Taroreh, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Tikala, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Vol. 16 No. 01 Tahun 2016, Hal: 53-63*
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014, *Perilaku Konsumen*, PT Eresca Bandung.
- Notoaditmojo, Soejidjo. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rhineka Cipta
- Oktarini, Risa, 2015, Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Seftya Utama Balikpapan, *eJournal Administrasi Bisnis, Vol. 3 No. 3 Tahun 2015, Hal: 638-649*
- Panggabean, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Pujiyanto Nur Dwi, Dyah Retna Puspita dan Bambang Tri Harsanto, 2017, Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana, *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik Vol. 30, No. 3, hal. 278-289*
- Robbins, Stephen R., 2013, *Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Prentice Hall International Edition.
- Schemerhorn, John. R, 2013, *Manajemen*. Andi Yogyakarta

Setiawan Kadek Ary dan Ni Wayan Mujiati, 2016, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung Bali, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12, 2016, Hal: 7956 – 7983

Siagian, Sondang P, 2014, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta. Gunung Agung.

Sudrajat, 2015, *Ekonometrika Terapan*, Penerbit Armico, Bandung

Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung

Suprihanto, John. 2014. *Penilaian Pelaksanaan Kerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Sutrisno, Edy, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Stoner, James, 2013, *Manajemen (Edisi Terjemahan)*. Prenhalindo. Jakarta

Thoha, Miftah, 2013, *Perilaku Organisasi*, Rajawali Press, Yogyakarta.

Yukl, Gary, 2014, *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*, PT. Prehallindo, Jakarta.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja (Edisi ke 3)*. Rajawali Pers. Jakarta