

**PENGARUH GAYA KEPEMEMIMPINAN DAN PEMBERIAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT TIKI
JALUR EKA NUGRAH EKAKURIR (JNE) KABUPATEN SIDOARJO JAWA
TIMUR**

Amir Dwi Citra Salam
dwiamir55@gmail.com
Anita Kartika Sari
Tri Wahjoedi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika (STIEM) Surabaya

ABSTRACT

This study aims to find out and analyze the factors that affect employee performance at PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE), These factors are leadership style and incentives. This research was conducted using a quantitative approach, namely, research that focuses on hypothesis testing with statistical method analysis tools and produces conclusions that can be generalized, while the method used by spreading questionnaires survey. The sampling technique in this study used saturated samples, while the data collection technique. The population of this study were employees of PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) which amounts to 62 respondents. The test tool used is a multiple liner regression analysis technique with SPSS 23 software. The results of the analysis concluded that the value of the regression coefficient of the leadership style variable was 0.293,, the incentive variable was 0.037 and the performance variable was 4.623. The results of the leadership style variable t test of 2,760 with a significance value of t of $0.008 < 0.05$ partially had a significant effect on employee performance, and the results of the t test variable of incentive provision of 0.274 and a significance value of t of $0.785 > 0.05$ partially did not have a significant effect on employee performance. Then through the F test, it was found that the variables of leadership style and incentive provision together had a significant effect on employee performance with a calculated F value of $3,848 > 3,153$ ($F_{\text{calculate}} \geq F_{\text{table}}$) In this study, the variable that had a dominant effect on employee performance was the leadership style variable.

Keywords : Leadership Style, Incentives And Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE), Faktor-faktor tersebut adalah gaya kepemimpinan dan pemberian insentif. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu, penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat di generalisasikan, Sedangkan metode yang digunakan dengan menyebar kuisioner survei. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sedangkan teknik pengumpulan data. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) yang berjumlah 62 responden. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 23. Hasil analisis menyimpulkan bahwa nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,293, variabel pemberian insentif sebesar 0,037 dan variabel kinerja sebesar 4,623. Hasil uji t variabel gaya kepemimpinan sebesar 2.760 dengan nilai signifikansi t sebesar $0,008 < 0,05$ secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hasil uji t variabel pemberian insentif sebesar 0.274 dan nilai signifikansi t sebesar $0,785 > 0,05$ secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian melalui uji F diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dan pemberian insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar $3,848 > 3,153$ ($F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$) Pada penelitian ini variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel gaya kepemimpinan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Pemberian Insentif Dan Kinerja

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti saat ini, perkembangan ekonomi sangatlah pesat dengan segala kemudahan-kemudahan dari teknologi yang terus meningkat. Dalam beberapa tahun terakhir perekonomian nasional merupakan isu utama yang terus diperbincangkan. Perekonomian nasional Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah melanda dunia akhir-akhir ini dampak yang secara langsung dirasakan adalah perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat baik yang dilakukan pemerintah maupun swasta. Dengan pesatnya perkembangan zaman, maka menyebabkan persaingan usaha juga semakin ketat dan kompetitif. Manajemen perusahaan harus mampu membuat perencanaan yang tepat dan akurat agar tujuan tersebut tercapai. Perusahaan wajib memiliki keunggulan daya saing sehingga dapat bertahan diantara perusahaan-perusahaan lainnya. Adapun, keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya demikian juga kemampuan perusahaan berkembang bergantung dengan kemampuan Sumber Daya Manusia dan perencanaan serta pengendalian sumber daya manusia yang baik, dan diharapkan mendapatkan karyawan yang memiliki pengetahuan dan kemampuan serta keterampilan yang tinggi. Perusahaan juga diharapkan memiliki pemimpin yang mampu mendorong motivasi dan kinerja karyawan untuk bekerja dengan baik dan optimal. Pencapaian tujuan suatu perusahaan memberikan dampak perkembangan bisnis dan keuntungan bagi perusahaan, yang dimana jika perusahaan dapat mengelola karyawan dengan seoptimal mungkin.

Secara umum karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga para karyawan akan semakin giat bekerja apabila hasil yang dicapai dalam pekerjaan tersebut mendapatkan imbalan atau balas jasa yang memuaskan dan pada akhirnya bisa mencapai tujuan perusahaan. Salah satu kebijakan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kerja adalah melalui kompensasi berupa insentif. Imbalan atau kompensasi adalah balas jasa yang diberikan baik secara material (insentif, gaji, atau tunjangan) maupun non material (penghargaan secara lisan, pujian, dan rasa aman). Oleh karena itu produktif dan kualitas dibutuhkan suatu kebijakan yang dapat merangsang motivasi dan kinerja sumber daya manusia. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategis organisasi, memberikan kontribusi pada ekonomi, dan kepuasan konsumen. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Dapat disimpulkan kinerja tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu setiap tugas dan pekerjaan yang kita lakukan harus berdasarkan pengetahuan dan keterampilan agar tercapai tujuan yang diinginkan.

Penilaian kinerja karyawan JNE Kabupaten Sidoarjo, Jawa timur dinilai dari dua aspek yaitu performan dan kompetensi. Penilaian performan dihasilkan dari penilaian apakah karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan sesuai target atau melaksanakan program kerja tepat waktu dalam periode tertentu yang telah ditentukan perusahaan. Sedangkan penilaian kepada kompetensi merupakan penilaian kemampuan yang dimiliki setiap individu, penilaian ini dilakukan oleh atasan dan rekan kerja. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di suatu perusahaan adalah kunci dalam tercapainya lingkungan kerja yang nyaman dan baik. Secara garis besar yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan yaitu perwujudan tingkahlaku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan mempengaruhi karyawannya dalam menjalankan semua tugas (Kristanto, 2018). Faktor lain yaitu Pemberian Insentif sendiri adalah suatu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai

dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja atau tidak bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Pada dasarnya masalah kinerja karyawan berkaitan dengan masalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan seseorang. Untuk mendapatkan atau memenuhi kebutuhan tersebut seseorang membutuhkan alat pemuas kebutuhan. Uang, pangkat atau jabatan, kedudukan dan lain sebagainya adalah contoh alat pemuas kebutuhan, dan untuk mendapatkannya, mereka harus bekerja. (Liani, Ara 2020) Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam menjalankan aktifitasnya, karena jika kinerja karyawan dapat menurun disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang baik atau semena-mena dalam memimpin, jika hal ini terjadi maka karyawan dapat mengabaikan pekerjaannya yang menimbulkan rasa benci kepada seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang kurang baik akan membuat lingkungan kerja yang tidak nyaman. Adanya kinerja yang tinggi, karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya, jika ada kinerja yang rendah, karyawan dapat mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

JNE merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengiriman dan logistik yang bermarkas di Jakarta, Indonesia. Pada tahun 1991, JNE memperluas jaringan internasional dengan bergabung sebagai anggota asosiasi perusahaan-perusahaan kurir beberapa negara Asia (ACCA) yang bermarkas di Hongkong dan kemudian memberikan kesempatan kepada JNE untuk mengembangkan wilayah antaran sampai keseluruh dunia. Karena persaingannya di pasar domestik JNE juga memutuskan memperluas jaringan domestik dengan jaringan domestiknya TIKI dan namanya, JNE mendapat keuntungan persaingan dalam pasar domestik. JNE juga memperluas pelayanan dengan logistik dan distribusi. Perkembangan dunia usaha dan gaya hidup masyarakat membuat permintaan penanganan kiriman import semakin berkembang. Tak hanya mencakup paket kecil dan dokumen, tetapi merambah pada penanganan transformasi, logistik, serta distribusi. Peluang yang terus tumbuh ini mendorong JNE untuk terus memperluas jaringannya keseluruh kota besar di Indonesia. Seiring dengan berkembangnya perusahaan dan berbagai layanan yang ditangani, kinerja dari karyawan perusahaan akan sangat mempengaruhi performa perusahaan di mata pelanggannya. Tidak terkecuali di JNE Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Kinerja karyawan mengalami pasang surut artinya JNE dalam kualitas pelayanan mengalami peningkatan dan juga penurunan yang disebabkan karena kemungkinan kurangnya motivasi dalam bekerja dan masalah karyawan dengan pimpinan atau sesama rekan kerja kerap kali menjadi penghambat kinerja mereka. Hal ini secara langsung akan berpengaruh terhadap pelayanan terhadap pelanggannya, karena bidang usaha perusahaan yang bergerak di bidang jasa.

Berdasarkan uraian diatas serta perbedaan hasil penelitian, maka peneliti mengambil judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE)". Penelitian berfokus pada perusahaan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE). Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang dibangun antara lain: (1) Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE)?, (2) Apakah Pemberian Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE)?, (3) Apakah Gaya kepemimpinan Dan Pemberian Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE)? Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk menguji secara empiris pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE), (2) Untuk menguji

secara empiris pengaruh Pemberian Insentif terhadap terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE), (3) Untuk menguji secara simultan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE).

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang berkepentingan, seperti: (1)Kontribusi Teoretis yaitu; Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama penelitian yang berkaitan tentang Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif. Serta diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai pembanding bagi penelitian lebih lanjut terhadap materi yang sama sehingga penelitian ini dapat disempurnakan, (2) Kontribusi Praktis yaitu; Penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan terutama yang terkait dengan Kinerja Karyawanoleh perusahaan.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen SDM adalah strategi untuk menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading, dan controllig*, didalam setiap aktivitas fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukan bagi peningkatan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Kinerja Karyawan

kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sehingga disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang maksimal adalah salah satu bentuk peningkatan produktifitas perusahaan.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) terdapat peran yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi ditempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja adalah upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya

Kepemimpinan

kepemimpinan adalah perpaduan perilaku yang dimiliki oleh seorang sehingga orang tersebut mempunyai kemampuan untuk mendorong orang lain bersedia dan dapat menyelesaikan tugas-tugas tertentu yang dipercayakan kepadanya. Georgy R. Teryy (dalam Herlambang, 2018) juga berpendapat bahwa, kepemimpinan merupakan hubungan yang tercipta dari adanya pengaruh yang dimiliki seseorang terhadap orang lain sehingga orang lain tersebut secara sukarela mau dan bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana seseorang dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992). Menurut James et.al (1996) bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

Pemberian Insentif

Menurut Mangkunegara (2019) Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak manajemen kepada karyawan agar mereka bekerja dengan semangat yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dengan kata lain insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji pokok yang diberikan oleh manajemen sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan dengan organisasi. Martoyo (1994) juga mengungkapkan bahwa pengupahan insentif adalah yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan berprestasi.

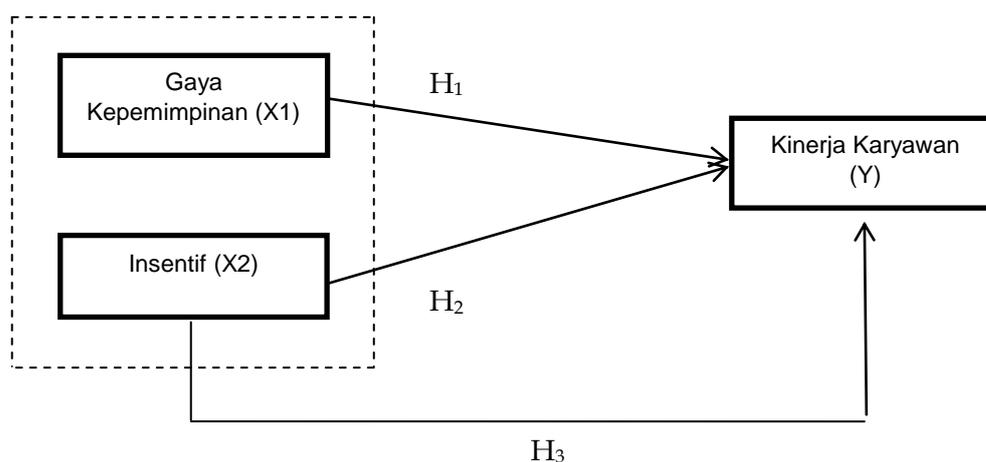
Pengembangan Hipotesis

hipotesis penelitian ini yaitu :

- H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. JNE Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur
- H₂ : Pemberian Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. JNE Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur
- H₃ : Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. JNE Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur

Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey. Penelitian ini berusaha menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Insentif sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:7)

pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu karena menitikberatkan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dari penelitian ini adalah Karyawan perusahaan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE), Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur.

Teknik Pengambilan Sampel

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. JNE yaitu karyawan bagian dari operasional yang berjumlah 62 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus atau teknik sampling jenuh.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Kinerja Karyawan*.

Gaya Kepemimpinan menunjukkan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Berikut ini adalah dimensi Gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- a) Tipe Direktif
- b) Tipe Suportif
- c) Tipe partisipatif
- d) Tipe Berorientasi Prestasi

Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi (Mangkunegara, 2019:89). Berikut ini adalah dimensi Insentif sebagai berikut :

- a) Insentif Material
- b) Insentif Jaminan Sosial
- c) Insentif Non Material

Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja karyawan memiliki beberapa dimensi atau indikator sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Kerjasama
- 5) Inisiatif

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisis yang dimana perhitungannya menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23, yang bertujuan untuk menentukan pengaruh struktur kepemilikan, profitabilitas dan keputusan investasi terhadap nilai perusahaan. Tahap-tahap dalam mengelola data setelah data terkumpul adalah sebagai berikut:

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dikatakan sebagai kriteria ekonometrika untuk melihat apakah hasil estimasi memenuhi dasar linier klasik atau tidak, dan pengujian ini dilakukan untuk memperoleh persamaan yang baik dan mampu memberikan estimasi yang handal. Pengujian ini dilakukan untuk pengujian terhadap empat asumsi klasik, yaitu: normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas dan autokorelasi.

Pertama, Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat. Untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak dapat dilihat melalui normal *probability plot* dengan membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Data normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016:110). Selain itu untuk menguji normalitas residual dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S). Dasar pengambilan keputusan analisis uji statistik non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S) adalah: (1) Apabila hasil 1-sample K-S diatas tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas; (2) Apabila hasil 1-sample K-S dibawah tingkat signifikansi 0,05 tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Kedua, Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinietitas adalah dengan melihat *tolerance value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Model regresi yang bebas multikolinieritas mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 atau nilai VIF di bawah 10. Multikolinieritas juga dapat dideteksi dengan menganalisis matriks korelasi variabel independen. Apabila antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,09), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas (Ghozali, 2016).

Ketiga, Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi jika terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variance dari residual berbeda dari pengamatan satu ke pengamatan lainnya, maka model tersebut terjadi heteroskedastisitas. Ada tidaknya gejala heteroskedastisitas di dalam model regresi dapat dilihat uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Keempat, Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya (Ghozali, 2016:93). Uji utokorelasi dilakukan dengan metode *Durbin-Watson*. Dasar pengambilan keputusan uji autokorelasi sebagai berikut: (1) Angka D-W dibawah -2 berarti autokorelasi positif; (2) Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi; (3) Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

Pengujian Model Penelitian

Setelah melakukan pengujian asumsi klasik dan telah terpenuhi asumsi-asumsi dalam model regresi linear berganda selanjutnya di lakukan pengujian model penelitian. Pengujian

model penelitian terdiri dari: Uji Model Regresi Linier Berganda, Uji F (*goodness of fit*) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah Gaya Kepemimpinan, Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda yang digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tes statistik regresi berganda dengan menggunakan model sebagai berikut :

$$KK = \alpha + \beta_1 GK + \beta_2 PI + \varepsilon$$

Dimana:

KK	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
GK	= Gaya Kepemimpinan
PI	= Pemberian Insentif
$\beta_1 \beta_2$	= Koefisien Regresi
ε	= Error

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$) (Ghozali, 2016). Ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi $F \geq 0,05$ menunjukkan bahwa model tidak *fit*, (2) Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ menunjukkan bahwa model *fit*.

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan perkiraan dalam analisis regresi. Pengujian ini mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen. Tingkat ketepatan regresi dinyatakan dalam koefisien determinasi majemuk (R^2) yang nilainya antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independen. Sebaliknya, makin kecil nilai R^2 , maka semakin kecil variasi variabel dependen yang dapat di jelaskan oleh variasi variabel independen.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$) (Ghozali, 2016). Ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi $t \geq 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis ditolak, (2) Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Uji Hipotesis (Uji Statistik t)

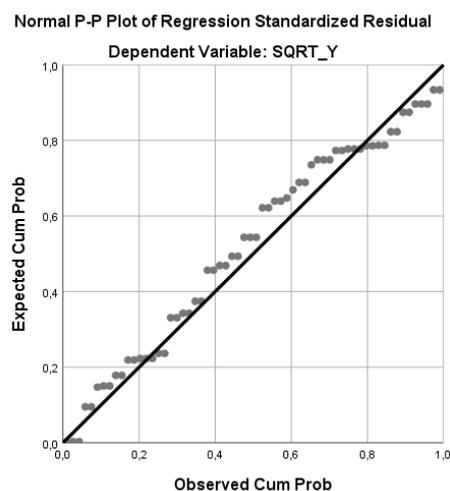
Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$) (Ghozali, 2016). Ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi $t \geq 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis ditolak; (2) Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah model regresi antara variable *dependen* (terikat) dan variable *independen* (bebas) keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2
Normal Probability Plot
Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot diatas menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal karena pada grafik diatas terlihat titik-titik sebaran lebih mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dapat terpenuhi. Pengujian normalitas selanjutnya adalah uji statistik yang dapat di lihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,19122595
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,068
	Negative	-,108
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat dilihat jika nilai Sig. Sebesar 0.072 lebih besar dari 0,05 ($0.072 > 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa di dalam model regresi antara variabel *dependen* (terikat) dan variabel *independen* (bebas) keduanya memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil pengujian multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
SQRT_X1	1,000	1,000
SQRT_X2	1,000	1,000

a. Dependent Variable: SQRT_Y

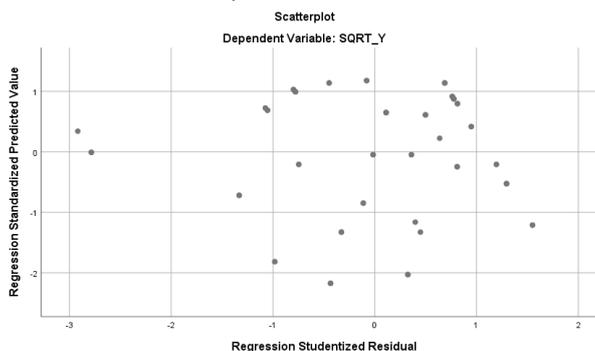
Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui nilai *tolerance* (TOL) lebih besar dari 0,1 ($TOL > 0,10$) serta hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel bebas atau dapat dikatakan terbebas dari gejala multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan bantuan SPSS dengan uji glejser. Untuk melihat ada tidaknya Heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat Tabel 3 hasil SPSS berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas karena penyebarannya.

Uji Autokorelasi

Untuk menguji apakah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dan $t-1$ (sebelumnya). Hasil perhitungan uji autokorelasi dapat disajikan dalam Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,340 ^a	,115	,085	,19444	2,227

a. Predictors: (Constant), SQRT_X2, SQRT_X1

b. Dependent Variable: SQRT_Y

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 bahwa nilai uji autokorelasi menunjukkan persamaan nilai *Durbin Watson* sebesar 0,544 terletak antara -2 sampai +2. Hal ini dapat disimpulkan bahwa di dalam model regresi tidak ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Artinya, tidak ada korelasi (hubungan) antara data satu dengan yang lain.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu mengenai Gaya kepemimpinan, Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4,623	1,164		3,970	,000
	SQRT_X1	,293	,106	,338	2,760	,008
	SQRT_X2	,037	,134	,034	,274	,785

a. Dependent Variable: SQRT_Y

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5, maka penjelasan pengungkapan Kinerja Karyawan dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,623 + 0,293 X_1 + 0,037 X_2 + e$$

Penjelasan untuk persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 4,623, karena konstanta bertanda positif menunjukkan bahwa jika semua variabel independen dianggap konstan atau bernilai nol, maka rata-rata peningkatan Kinerja Karyawan (KK) dalam sampel adalah sebesar 4,623 persen. Nilai koefisien *Gaya Kepemimpinan (GK)* sebesar 0,293 karena koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel *Gaya Kepemimpinan (GK)* dengan variabel Kinerja Karyawan (KK). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika *Gaya Kepemimpinan (GK)* mengalami kenaikan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (KK) sebesar 0,293 dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai koefisien Pemberian Insentif (PI) sebesar 0,037 karena koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel Pemberian Insentif (PI) dengan variabel Kinerja Karyawan (KK). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika Pemberian Insentif (PI) mengalami kenaikan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (KK) sebesar 0,037 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji F (*goodness of fit*)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$) (Ghozali, 2016). Hasil pengujian diperoleh nilai F yang terlihat pada ANOVA tersaji pada

Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,291	2	,145	3,848	,027 ^b
	Residual	2,231	59	,038		
	Total	2,522	61			

a. Dependent Variable: SQRT_Y

b. Predictors: (Constant), SQRT_X2, SQRT_X1

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 6 maka dapat disimpulkan bahwa nilai F Nilai konstanta sebesar 4,623, karena konstanta bertanda positif menunjukkan bahwa jika semua variabel independen dianggap konstan atau bernilai nol, maka rata-rata peningkatan Kinerja Karyawan (KK) dalam sampel adalah sebesar 4,623 persen. Nilai koefisien *Gaya Kepemimpinan (GK)* sebesar 0,293 karena koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel *Gaya Kepemimpinan (GK)* dengan variabel Kinerja Karyawan (KK). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika *Gaya Kepemimpinan (GK)* mengalami kenaikan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (KK) sebesar 0,293 dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai koefisien Pemberian Insentif (PI) sebesar 0,037 karena koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel Pemberian Insentif (PI) dengan variabel Kinerja Karyawan (KK). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika Pemberian Insentif (PI) mengalami kenaikan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (KK) sebesar 0,037 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan proporsi dari varian yang diterangkan oleh persamaan regresi terhadap varian total. Dari uji determinasi dihasilkan nilai R² yang dapat dilihat dalam Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,340 ^a	,475	,085	,19444

a. Predictors: (Constant), SQRT_X2, SQRT_X1

b. Dependent Variable: SQRT_Y

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

koefisien determinasi yang menunjukkan nilai *R Square* pada penelitian ini sebesar 0,475 atau 47,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel *Gaya Kepemimpinan (GK)*, dan *Pemberian Insentif (PI)* menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (KK) adalah sebesar 47,5 % sedangkan sisanya 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model.

Uji Statistik t (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS 23,0 didapat hasil uji t seperti yang tersaji pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error	T	Sig.	
1	(Constant)	4,623	1,164	3,970	,000
	SQRT_X1	,293	,106	2,760	,008
	SQRT_X2	,037	,134	,274	,785

a. Dependent Variable: SQRT_Y

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 8 menunjukkan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut: (1) *Gaya Kepemimpinan* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, (2) Pemberian Insentif tidak memiliki pengaruh Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian atas hipotesis yang dilakukan pada tabel 17 diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2.760 dan nilai signifikansi t sebesar $0,008 < 0,05$, dengan nilai beta (*Unstandardized*) sebesar 0,293. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) yaitu Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu gaya kepemimpinan yang bagaimana sikap pemimpin mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila dalam pelaksanaan suatu kegiatan perusahaan yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang bagus kinerjanya dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi lingkungan kerja tersebut maka akan berdampak pada kinerja karyawan dan apabila seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tidak bisa melihat kondisi lingkungan kerja maka akan menurunkan kinerja bagi karyawannya. Dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE), Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan didukungnya fenomena gaya kepemimpinan dimana gaya kepemimpinan memiliki 4 dimensi dalam menentukan kinerja karyawan yaitu tipe direktif dimana pemimpin yang memberitau apa yang harus dikerjakan, pemimpin membuat peraturan yang harus ditaati setiap karyawan maupun pemimpin, dan jadwal yang spesifik sesuai dengan rencana. Tipe suportif yaitu perhatian pada kebutuhan dan iklim kerja yang baik. Tipe partisipatif yaitu konsultasi pengambilan keputusan, mempertimbangkan ide dari bawahan, maupun memberikan kebebasan dalam berpendapat dan tipe berorientasi pada prestasi yaitu menetapkan sasaran yang menantang, dan pimpinan yang luar biasa dalam menjalankan kegiatan. Oleh karena itu semakin baik seorang pemimpin menjalankan peran gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan kinerja pada karyawan. Dan apabila gaya kepemimpinan yang buruk maka akan menurunkan kinerja pada karyawan.

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada Tabel 8 hasil penelitian Berdasarkan hasil pengujian atas hipotesis yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Pemberian Insentif tidak berpengaruh terhadap pengungkapan Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 0.274 dan nilai signifikansi t sebesar $0,785 > 0,05$ dengan nilai beta (*Unstandardized*) sebesar 0,037 yang artinya memiliki arah hubungan positif tetapi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua (H_2) yaitu Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditolak.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Insentif tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan hal ini terjadi pada perusahaan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa indikator insentif yang diberikan kepada karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) yang berupa insentif material dalam bentuk uang, komisi, *profit share*, dan kompensasi dalam suatu perusahaan. Adapun Insentif jaminan sosial diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis seperti : pengobatan gratis, cuti, dan pelatihan kerja gratis. Dan Insentif non material yaitu berbentuk kenaikan jabatan, pemberian tanda jasa, dan pujian. Adanya insentif yang diberikan pemimpin perusahaan belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya insentif karyawan akan terus mencoba untuk lebih baik dalam bekerja, hal ini menandakan bahwa karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) hanya sedikit menggunakan insentif sebagai alat ukur kinerja mereka yang disebabkan pimpinan memberikan tugas tanggungjawab yang besar seimbang dengan upah atau gaji dan insentif yang telah diberikannya dan tidak mengurangi kinerja yang dilakukan oleh karyawan. yang dimana karyawan dituntut untuk sportif atau profesional dalam pekerjaan. pemberian insentif adalah salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar memadai atau tidaknya insentif.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada Tabel 8, hasil penelitian menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan, dan Pemberian Insentif bahwa Uji F digunakan untuk menguji signifikansi variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Hipotesis ke tiga ada 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 0,027 (dibawah 0,05) atau F hitungnya adalah 3,848 > F tabel yaitu sebesar 3,153. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ketiga (H_3) diterima. dapat dilihat bahwa nilai R square = 0,475 yang berarti hubungan antar variabel gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 47,5%. artinya cukup erat hubungannya variasi variabel independen (gaya kepemimpinan, dan pemberian insentif) mampu menjelaskan variabel dependen (Kinerja karyawan) sebesar 47,5 % sedangkan sisanya 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji Gaya Kepemimpinan (GK) dan Pemberian Insentif (PI) terhadap Kinerja Karyawan (KK). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan melalui beberapa uji yang telah dijelaskan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan bahwa: (1) Pengujian pengaruh Gaya Kepemimpinan (GK) pada Kinerja Karyawan (KK) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,008 dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti Gaya Kepemimpinan (GK) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK), (2) Pengujian pengaruh Pemberian Insentif pada Kinerja Karyawan (KK) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,785 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,05, hal ini berarti Pemberian Insentif tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK), (3) Pengujian pengaruh Gaya Kepemimpinan (GK) pada Pemberian Insentif (PI) secara Simultan menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,027 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,05, hal ini berarti Gaya Kepemimpinan (GK) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK).

Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa keterbatasan yang bisa disampaikan peneliti antara lain: (1) Penelitian ini belum dapat menangkap secara utuh

faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan karena variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki koefisien determinasi yang masih rendah yaitu sebesar 47,5%. Artinya masih terdapat 52,5% variabel independen lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa saran yang bisa disampaikan peneliti antara lain: (1) Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan faktor internal dan eksternal lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (2) Untuk peneliti selanjutnya disarankan dapat menambah sampel pengamatan, (3) Untuk perusahaan mengoptimalkan yang dapat mendorong karyawannya agar terus meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu Mangunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Sarwoto, I. 2010. *Concept And Indicator Human Resourcer Management For Manajement Research*. Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Bintoro. 2017. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Amanu, M. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ziqo media mandiri kabupaten tegal. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah. Malang.
- Lijan Poltak, S. 2017. *Manajemen penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media. Yogyakarta.
- Azzam, 2020. *Organisasi dan Pemberian Insentif Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara. Cetakan Kesebelas. Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Miftah Toha. (1993). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo.
- Yoga, P, S. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SD Negeri Wedi Gedangan. *Skripsi*. Stie Mahardika
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajahmada University Press..
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Rashid (2018) "The Effect Of Incentie System On Job Performance Motivation As Mediator For Public Organization In UAE.". *Jurnal Internasional*.