

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDONESIA 5 PERKASA

Ni Komang Novia Anjali Sujata¹, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati², Ary Wira Andika³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
noviaanjali28@gmail.com¹, sintyasaraswati@unmas.ac.id², arywira@unmas.ac.id³

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia 5 Perkasa. Penelitian ini dilakukan di PT. Indonesia 5 Perkasa. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gaya Masa Teknika Denpasar yang berjumlah 35 orang sebagai responden penelitian. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui, observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda melalui program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia 5 Perkasa. Semakin baik gaya kepemimpinan yang ada pada PT. Indonesia 5 Perkasa maka semakin baik pula kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia 5 Perkasa. Semakin meningkat motivasi yang ada di PT. Indonesia 5 Perkasa maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia 5 Perkasa. Semakin baik insentif yang ada di PT. Indonesia 5 Perkasa maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Dan Kepuasan Kerja Karyawan

Abstract

Human resources are central figures in organizations and companies. In order for management activities to run well, the company must have employees who are knowledgeable and highly skilled and strive to manage the company as optimally as possible so that employee performance increases. This research aims to determine the influence of leadership style, motivation and incentives on employee performance at PT. Indonesia 5 Mighty. This research was conducted at PT. Indonesia 5 Mighty. The population and sample in this study were employees of PT. Gaya Masa Teknika Denpasar, totaling 35 people as research respondents. The sampling method in this research is the saturated sampling method. Data collection was carried out through observation, interviews, documentation and questionnaires. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis using the SPSS version 26 program. Based on the results of the analysis, this research shows that leadership style has a positive and significant effect on employee performance at PT. Indonesia 5 Mighty. The better the leadership style at PT. Indonesia 5 Perkasa, the better the employee performance will be. Motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Indonesia 5 Mighty. The increasing motivation at PT. Indonesia 5 Perkasa, employee performance will increase. Incentives have a positive and significant effect on employee performance at PT. Indonesia 5 Mighty. The better the incentives at PT. Indonesia 5 Perkasa, the better the employee performance will be.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Incentives, and Employee Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Seiring dengan era globalisasi saat ini menuntut tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan juga berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengolah dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya seperti modal, material serta mesin guna mencapai tujuan perusahaan. Selain itu perusahaan juga memerlukan daya yang lain yaitu sumber daya manusia berupa karyawan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan.

Pada era ini menuntut semua sumber daya manusia memiliki wawasan yang luas dan kemampuan yang mumpuni, serta kreatif dan inovatif agar dapat bersaing di era global, maka sangat penting untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia (Ramadhani *et al.*, 2021). Menurut Sulistyowati (2021) sumber daya manusia merupakan manusia penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, karyawan harus selalu diperhatikan, dipertahankan dan dikembangkan agar visi dan misi suatu instansi bisa tercapai serta para karyawan mempunyai prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan kompeten

sangat mendukung keberhasilan pelaksanaan kegiatan pemerintahan. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, tujuan organisasi tidak dapat tercapai, meskipun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber pendanaan yang memadai (Jatiawan, dkk, 2023).

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengukur kegiatan-kegiatan organisasi dalam pencapaian tujuan dan juga sebagai bahan untuk perbaikan di masa yang akan datang, dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi merupakan suatu prestasi kerja dan proses penyelenggaraan untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Wiratama, dkk, 2023).

Menurut Kasmir (2019) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Sutrisman (2021:106) gaya kepemimpinan merupakan serangkaian pola yang dilakukan oleh seorang pemimpin baik yang terlihat maupun tidak terlihat dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya. Salah satu fenomena gaya kepemimpinan adalah kemampuan komunikasi. Berdasarkan hasil wawancara

awal yang peneliti lakukan dengan karyawan pada PT. Indonesia 5 Perkasa terdapat permasalahan atau *issue* yang menyangkut kepemimpinan, yaitu diketahui bahwa terlihat peran seorang pemimpin yang tidak optimal dalam memberikan arahan kepada bawahannya.

Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Taroreh, dkk (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di badan kepegawaian dan pelatihan daerah Kota Tomohon. Penelitian yang dilakukan Gunawan, dkk (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di DLHKP Kabupaten Gunung Mas. Hal yang sama juga dinyatakan oleh penelitian yang dilakukan Tanjung, dkk (2022) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lousindo Damai Sejahtera. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sufiyati, dkk (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen melalui mediasi kepuasan kerja.

Kasmir (2019), menyatakan bahwa selain gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja SDM, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja SDM.. Menurut Riyanto *et al* (2021) motivasi merupakan suatu dorongan yang muncul dalam diri

seseorang dengan sadar atau tidak sadar untuk menuntut tindakan dengan tujuan tertentu. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan menyatakan bahwa secara umum tingkat motivasi karyawan dalam bekerja masih kurang karena tidak adanya kesesuaian antara insentif dengan beban kerja khususnya untuk *touchpoint* yang sepi.

Diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh MS, (2018) dan Safitri, (2021) disebutkan variabel yang mempengaruhi motivasi kerja signifikan adalah gaji, insentif, promosi jabatan. Selain itu juga karyawan mengatakan masih ada penyebab rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja yang disebabkan oleh adanya hubungan yang tidak harmonis terhadap rekan kerja. Karyawan yang diwawancarai mengatakan bahwa tidak harmonisnya hubungan dengan rekan kerja disebabkan oleh masalah pribadi di luar pekerjaan maupun di dalam pekerjaan sehingga menyebabkan karyawan tidak fokus dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan Adanya hubungan yang tidak harmonis dalam lingkungan kerja akan sangat berdampak pada semangat karyawan dalam bekerja.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif. Diperkuat oleh Revida, dkk (2021) bahwa

insentif merupakan faktor yang mendorong kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, pemberian insentif sudah cukup sesuai aturan namun karena sebagian *touchpoint* sepi pasarnya membuat sebagian karyawan harus bekerja keras untuk mendapatkan insentif yang menyebabkan jarang penerapan *WE CARE (Welcome Empathy Compassionate Assit Respect Enable)* yang merupakan salah satu standarisasi dalam melayani *customer* sehingga adanya perbedaan pelayanan yang diberikan dimana pelayanan lebih diberikan kepada konsumen yang sudah pasti untuk membeli daripada konsumen yang hanya berencana untuk membeli baik dari segi pemberian informasi, pemberian fasilitas dan sebagainya.

Hal ini dibuktikan oleh penelitian Ariansy & Kurnia (2022) bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Magelang. Astuti, dkk (2021) menyatakan hal serupa bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Piri, dkk (2022) menyatakan hal yang sama bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al (2019) menyatakan insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Nur Faizatun (2022) melakukan penelitian bahwa

insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Rumondor (2021) menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Sudarma (2019) menemukan hasil yang berbeda bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Widiyaningsih & Lestari (2022) menyatakan insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Madjid, dkk (2023) menyatakan hal yang serupa bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PT. Indonesia 5 Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Full Below The Line Agency*. Kantor pusat beralamat di Jl. Kemang Utara A No. 2 Kemang Jakarta Selatan, dan memiliki cabang di Bali yang beralamat di Jl. Nangka Utara Gg. Sangging – Tonja No. 10 Denpasar Bali. PT. Indonesia 5 Perkasa memberikan layanan dalam penyelenggaraan *event, exhibition, sampling, merchandising, sales force, team building, seminar, convention, awarding, ROMP, product launching, dan media relation*. Berdiri sejak 21 tahun lalu, Indonesia 5 *Communication* lahir menjadi salah satu *brand activation agency* senior yang hingga saat ini masih bertahan dan terus berkembang di Indonesia. PT. HM Sampoerna Denpasar divendori oleh PT. Indonesia 5 Perkasa dalam penjualan

produk yang bernama IQOS. Bali menjadi salah satu provinsi sasaran bagi perusahaan tembakau. Tidak hanya masyarakat lokal namun juga para WNA yang cukup banyak mengkonsumsi tembakau khususnya pada produk IQOS.

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas, penulis tertarik dalam melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia 5 Perkasa”**.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) Teori Penetapan Tujuan

Grand goal setting theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai manajemen. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*) ditentukan oleh dua buah *cognition*, yaitu tentang *values* dan tujuan tentang perilaku seseorang. Locke (1968) yang pertama kali mengusulkan ide ini dan menunjukkan hubungan antara tujuan dan kesuksesan seorang dalam suatu tugas. Orang telah menetapkan tujuan untuk tindakan mereka dalam hal konsep pemikiran dan niat dalam upaya untuk mengontrol hasil dari tindakan mereka. Seseorang akan dapat membandingkan apa yang telah dicapai dengan tujuan tersebut dengan membuat target yang tepat. Hal ini akan memberi

mereka insentif yang berbeda untuk berjuang dalam perbaikan.

2) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.

3) Motivasi

Motivasi didalam pribadi orang, akan berpengaruh langsung terhadap tindakan yang akan dilakukannya. Karena motivasi merupakan kekuatan yang ada didalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu yang dapat memuaskan keinginannya. Wasiman (2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

4) Insentif

Menurut Mangkunegara dalam Ruslan *et al* (2020) menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuantujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Insentif didefinisikan sebagai insentif konkret atau kompensasi apa pun yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang tunai.

5) Kinerja Karyawan

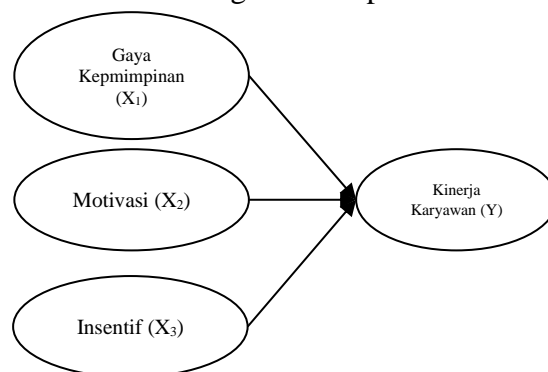
Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan (Frastika & Franksiska, 2021). Kinerja karyawan tidak akan maksimal jika hanya mengandalkan tugas yang berikan tanpa memperhatikan aspek manusianya. Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

6) Hipotesis

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1

Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2023)

Hipotesis

H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₂: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃: *Insentif* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PT. Indonesia 5 Perkasa yang beralamat di Jl. Nangka Utara Gg. Sangging – Tonja No. 10 Denpasar, Bali. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia 5 Perkasa. Adapun teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi, insentif dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,811, motivasi sebesar 0,879, insentif sebesar 0,805, dan

kinerja karyawan sebesar 0,887. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

2) Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia 5 Perkasa SPSS *version 26.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia 5 Perkasa dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,399	0,712		-0,560	0,579
Gaya Kepemimpinan	0,216	0,050	0,225	4,338	0,000
Motivasi	0,186	0,060	0,237	3,099	0,004
Insentif	0,789	0,104	0,607	7,595	0,000
R					0,974
R Square					0,949
Adjusted R Square					0,944
F Statistic					193,335
Siginifikasi Uji F					0,000 ^b

Sumber data diolah (2023)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = -0,399 + 0,216X_1 + 0,186X_2 + 0,789X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$a = -0,399$ menunjukkan bahwa apabila nilai dari gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan insentif (X_3) sama-

sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Indonesia 5 Perkasa akan meningkat sebesar -0,399 satuan.

$b_1 = +0,216$ berarti apabila gaya kepemimpinan (X_1) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan motivasi (X_2) dan insentif (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,216 satuan. Artinya setiap peningkatan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Indonesia 5 Perkasa.

$b_2 = +0,186$ berarti apabila motivasi (X_2) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan gaya kepemimpinan (X_1) dan insentif (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,186 satuan. Artinya setiap peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Indonesia 5 Perkasa.

$b_3 = +0,789$ berarti apabila insentif (X_3) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,789 satuan. Artinya setiap peningkatan insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Indonesia 5 Perkasa.

3) Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,144 > 0,05$ dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. Gaya kepemimpinan sebesar 0,408, motivasi sebesar 0,588 dan insentif sebesar 0,305. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

4) Analisis Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis determinasi diketahui nilai *Adjusted R. square* 0,944 atau sebesar 94,4%. Hal ini berarti variasi hubungan gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia 5 Perkasa adalah sebesar 94,4%

sedangkan sisanya sebesar 5,6% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

5) Uji F

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 193,335 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia 5 Perkasa.

6) Uji t

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,338 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia 5 Perkasa, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- b) Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 3,099 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,004 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap

kinerja karyawan pada PT. Indonesia 5 Perkasa, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

- c) Nilai t_{hitung} untuk variabel insentif sebesar 7,595 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia 5 Perkasa, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia 5 Perkasa diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,338 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,002 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia 5 Perkasa, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik gaya kepemimpinan yang ada pada PT. Indonesia 5 Perkasa maka semakin baik pula kinerja karyawan. Saya kepemimpinan merupakan serangkaian pola yang dilakukan oleh seorang

pemimpin baik yang terlihat maupun tidak terlihat dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anissa M, dkk (2021) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Wokas, dkk (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rahman, dkk (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan, jika semakin baik implementasi kepemimpinan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia 5 Perkasa diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,099 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,004 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia 5 Perkasa, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat motivasi yang ada di PT. Indonesia 5 Perkasa maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Menurut Riyanto *et al* (2021) motivasi merupakan suatu dorongan yang muncul dalam diri seseorang dengan sadar atau tidak sadar untuk menuntut tindakan dengan tujuan tertentu. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Liana Mutya Rani (2022), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Sidabutar, dkk (2022), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Kharisma dan Fitri (2022) menyatakan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Semakin baik motivasi seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

3) Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia 5 Perkasa diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,595 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia 5 Perkasa, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik Insentif yang ada di PT. Indonesia 5 Perkasa maka semakin baik

pula kinerja karyawan. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Leo, 2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chairil Anwar (2021), menyatakan bahwa insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Cahya dan Permatasari (2023), menyatakan bahwa insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Zain, dkk (2022) menyatakan bahwa variabel insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik tingkat insentif yang diterima oleh karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat disimpulkan:

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia 5 Perkasa. Semakin baik gaya kepemimpinan yang ada pada PT. Indonesia 5 Perkasa maka semakin baik pula kinerja karyawan.
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT. Indonesia 5 Perkasa. Semakin meningkat motivasi yang ada di PT. Indonesia 5 Perkasa maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

- 3) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia 5 Perkasa. Semakin baik insentif yang ada di PT. Indonesia 5 Perkasa maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan penelitian dalam penelitian ini adalah:

- 1) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, sehingga dapat menggambarkan keadaan kinerja karyawan.
- 2) Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Indonesia 5 Perkasa. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.

Saran

Adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan kepada pimpinan PT. Indonesia 5 Perkasa sebaiknya pimpinan dalam memberikan instruksi kerja, menggunakan bahasa yang mudah dipahami agar karyawan

- dapat mengaplikasikan instruksi yang diberikan dengan mudah, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Indonesia 5 Perkasa.
- 2) Disarankan kepada pimpinan PT. Indonesia 5 Perkasa memberikan jaminan asuransi keselamatan kerja agar karyawan merasa terlindungi dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pada PT. Indonesia 5 Perkasa.
 - 3) Disarankan kepada pimpinan PT. Indonesia 5 Perkasa memberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat meraih jabatan lebih tinggi agar karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Indonesia 5 Perkasa.
 - 4) Disarankan kepada pimpinan PT. Indonesia 5 Perkasa memberikan arahan dan membimbing karyawan agar mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Indonesia 5 Perkasa.

DAFTAR PUSTAKA

Aisyah, Siti., Cakranegara, Adi, Pandu., & Sani, Asrul. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Medan. *Jurnal Manajemen*

Informatika Komputer. Vol. 6. No. 4, pp 864 – 874.

Alfarizi, Achmad., Suharini., & Hastasari, Ratih. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja Pada PT. Ganda Mady Indotama. *Jurnal Akrab Juara*. Vol. 7. No. 1, pp 1 – 11.

Alfiyani, Nora., Indriyaningrum, Kis. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zenith Pharmaceutical Semarang. *Journal of Management and Business*. Vol. 5. No. 2, pp 371 – 381.

Ariansy, Ita, Nur., Kumis, Marlina. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT. Telkom Magelang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2. No. 1, pp 1 – 23.

Cahya, Nur, Sabilah., Permatasari, Intan, Rita. (2023). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sub Divisi Telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri Tangerang. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*. Vol. 3. No. 2, pp 198 – 209.

Choirunnisa, Azzahra, Savira. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Megamendung. *Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan*. Bogor.

Desnirita., Abdurahman, Adil. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*. Vol. 3. No. 1, pp. 1 – 17.

Farisi, Al, Hasam., Hermanto, Bambang., Tresna, Wulan, Pratami. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Sektor Bisnis Properti Di

- MasamPandemi COVID-19. *Jurnal Usaha*. Vol. 3. No. 1, pp 40 – 50.
- Gunawan, Lina., Alifia, Fifi., & Adji, Handari, Widwi. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, pp 132 -135
- Gunawan, Wirae., Ferdinand., & Syamsudin, Achmad. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja DLHKP Kabupaten Gunung Mas. *Journal of Environment and Management*, pp 17 – 25.
- Gustiana, Rika., Hidayat, Taufik., & Fuazi, Achmad. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. Vol. 3, pp 657 – 666.
- Hanipah, Suparman, Dadang. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Perdana Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*. Vol. 2. No. 3, pp 65 – 84.
- Herlambang, Teguh, Agus Muhammad. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri. *Journal Economics and Management*. Vol. 5. No. 1, pp 104 – 115.
- Husnah, Wahyuni. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Di Balai Kota Makasar. *Jurnal CSR, Pendidikan, dan Pemberdayaan Masyarakat*. Vol. 3. No. 2, pp 161 – 167.
- Jaya, Indra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil BRIMOB Pada Satuan BRIMOB Polda Sulawesi Selatan. Skripsi. Program Pascasarjana Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia. Makasar.
- Jatiawan, I. G. N. P. S., Rismawan, P. A. E., & Andika, A. W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Bali. *Emas*, 4(4), pp 866-881.
- Kamal, Fahmi., Winarso, Widi., Sulistio, Edi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agung Citra Transformasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*. Vol. 15. No. 2, pp 38 – 49.
- Kurniawan, Asep., Fitriyani. (2021). Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 7. No.2, pp 1 – 18.
- Kusdianto, Indra., Rismalasari., Ikbal, Muhammad., & Haedar. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*. Vol. 8. No. 1, pp 83 – 92.
- Madjid, Nurjaya., Mas'ud, Masdar., DM, Rustan. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 2. No. 2, pp 153 – 166.
- Mathori, Muhammad., Ambara, Eka., Kusumastuti, Afriani. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di UPT. Pengelolaan Kawasan Cagar Budaya Dinas Kebudayaan Kota Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*. Vol. 2. No. 4, pp 1263 – 1285.

- Mughni, Shalfa, Mochammad., Fitriah, Epi. (2023). Pengaruh Penerapan Total Quality Management dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi*. Vol. 3. No. 1, pp 49 – 56.
- Nazli, Putri., Marliyah., Nasution, Juliati, Samri Yenni. (2022) Pengaruh Nilai – Nilai Islam, Upah, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*. Vol. 8. No. 2, pp 2083 - 2092.
- Nurpratama, Meddy., Yudianto, Agus. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai KPU Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*. Vol. 8. No. 1, pp 36 – 46.
- Octavia, Hazar, risky., Suriawinata, Sofian. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Rodo. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, pp 1 – 20.
- Oktavia, Sandra. (2022). Hubungan Insentif Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Kabupaten Solok. Skripsi. Program Studi Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Bukittinggi.
- Piri, Stephano., Dotulong., Pandowo. (2022). Analisis Penilaian Kinerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado DIVE CLUB. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 10. No. 2, pp 389 – 398.
- Prabasiwi, Ganes, Dhenjar. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Industri Batik Masaran Sragen Jawa Tengah. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Rosyidah, A. (2017). Pengaruh Goal Setting (Penetapan Tujuan) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 2(1), 1-14.
- Saphira, Salsabilla, Bunga. (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelangi Cahaya Sempurna. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Saputra, Dio., Fernos, Jhon. (2023) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di AR Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*. Vol. 2. No. 2, pp62 – 74.
- Saputri, Risdian. (2023). Analisis Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia. Skripsi. Program Studi Manajemen dan Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said. Surakarta.
- Sawaludin. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*. Vol. 9. No. 4, pp 741 – 753.
- Sudiro, Achmad & Putri, Ardika. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: Bumi Aksara
- Sufiyanti., Dewi, Prima, Sofia., & Susanti, Merry. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Melalui Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Bina Manajemen*. Vol. 11. No. 1, pp 290 – 312.
- Sulu, Christiano, Hamso., Mangantar, Marjam., & Taroreh, Rita. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidik dan Pelatihan

- Daerah Kota Tomohow. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 10 No. 2, pp 560 – 568.
- Sunarsih, Ade., Hamidah, Siti & Suprihanti, Antik. (2022). Pengaruh Motivasi, Stress Kerja, Desain Pekerjaan dan Divisi terhadap Kinerja Karyawan PT. *Lingkar Organik Indonesia. Jurnal Agrisociabus*. Vol.1. No. 1, pp 1 – 8.
- Susanti, Nova. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Napolly Sentul bogor. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas AS Pakuan. Bogor.
- Tanjung, Warni., Sunarto, Adinf., & Ellesia, Nindie. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Lousindo Damai Sejahtera. Jurnal Ilmu Sosial*. Vol. 1. No. 5, pp 297 – 308.
- Tupti, Zulaspan., Simarmata, Stevanie, Kesha., Arif, Muhammad. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 5. No. 2, pp 161 – 176.
- Wahyuni, Ayu., Budiono. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 10. No. 3, pp 769 - 781.
- Wiratama, R. A. A., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *EMAS*, 3(8), 190-199.
- Yanti, Rida., Fikri, Khusnul., & Nofirda, Ayu. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia. *Economics, Accounting and Business Journal*. Vol. 2. No. 2, pp 378 – 386.
- Yolinza, Nora., Marlius, Doni. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*. Vol. 2. No. 2, pp 183 – 203.
- Yusnita, Evi., Rohana, Tulus. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 10. No. 1, pp 1 – 7.