



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Motivasi, dan Insentif Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Sukses Garmindo Kab. Semarang

Teti Safari<sup>1</sup>, Chusnul Chomaydah<sup>2</sup>, Endro Pramono<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Institut Teknologi dan Bisnis Semarang, Indonesia

Email : [tetisafari@gmail.com](mailto:tetisafari@gmail.com)<sup>1</sup>, [chomaydahchomro@gmail.com](mailto:chomaydahchomro@gmail.com)<sup>2</sup>, [endropramono@gmail.com](mailto:endropramono@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstract.** The purpose of this research is to determine and analyze the influence of leadership style on employee performance. Know and analyze work discipline on employee performance. Knowing and analyzing motivation for employee performance. Knowing and analyzing employee incentives on employee performance. The population in this study were all cutting employees of PT. Garmindo District Success Core. Semarang. The research was carried out by sampling, using probability sampling techniques, obtaining a sample of 92 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression. The research results can be concluded that: Leadership style has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Motivation has a positive and significant effect on employee performance. Employee incentives have a positive and significant effect on employee performance. Leadership style, work discipline, motivation and employee incentives together have a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords:** Influence Of Leadership Style, Work Discipline, Motivation, Employee Incentives.

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Mengetahui dan menganalisis motivasi terhadap kinerja karyawan. Mengetahui dan menganalisis insentif karyawan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *cutting* PT. Inti Sukses Garmindo Kab. Semarang. Penelitian dilakukan secara *sampling*, dengan teknik *probability sampling*, diperoleh sampel sebanyak 92 responden. Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Insentif karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan insentif karyawan secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Insentif Karyawan.

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu aset penting bagi kemajuan perusahaan. Keahlian dan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas sangat berguna untuk membantu kemajuan perusahaan itu sendiri. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, mampu bersaing di era globalisasi saat ini serta mampu menjunjung seluruh aspek kehidupan berbangsa dan negara. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualifikasi tinggi baik dari segi gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, motivasi dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan yang merupakan penentu tercapainya keberhasilan pada setiap perusahaan.

Menurut (Wibowo, 2014) mengemukakan bahwa Kinerja karyawan akan terus selalu din perhatikan dan diharapkan peningkatan kerja akan berdampak positif bagi kelangsungan

pekerja. Dibutuhkan peningkatan kinerja di setiap karyawan agar tujuan bisa tercapai dan dapat mempercepat pekerjaan yang sudah di tetapkan. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut.

(Kurniawan DP, 2018) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat, yang bertujuan menyelaraskan persepsi di antara orang akan mempengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban keryawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Jepry & Mardika, 2020). Sedangkan menurut (Onsardi & Putri, 2020) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2016), motivasi kerja merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pencapaian tujuan. Pawirosumarto & Sarjana (2016) mengemukakan motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dari dalam yang mendasari perilaku seseorang. Firmansyah et al. (2020) mengatakan motivasi sangat penting dalam perusahaan, semangat kerja tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja tinggi pula untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi akan efektif jika karyawan mengetahui peran organisasinya dengan baik (Rita et al., 2018).

Insentif adalah pendorong kepada individu untuk melakukan pekerjaannya lebih baik serta bisa meningkatkan kinerjanya, sehingga karyawan menjadi semangat untuk bekerja (Saputri et al., 2021). Insentif merupakan bentuk kompensasi dari perusahaan diberikan kepada karyawan sebagai tambahan penghasilan di luar gaji atau upah sebagai apresiasi atas hasil kerja kerasnya dalam bekerja agar karyawan bekerja lebih bersemangat dan mampu mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada perusahaan penulis menemukan fenomena-fenomena masalah pada PT. Inti Sukses Garmino Bergas. Masalah yang penulis temukan adalah kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini dapat terlihat masih adanya karyawan yang memanfaatkan waktu untuk melakukan pekerjaan lain di dalam jam kerja perusahaan yang telah ditentukan seperti mengerjakan hal pribadi yang bukan merupakan pekerjaan perusahaan terlebih dahulu sehingga menyebabkan pekerjaan yang kurang maksimal dan tidak selesai dengan tepat waktu. Disamping itu terdapat karyawan yang memperlama waktu jam istirahatnya, sehingga terdapat

beberapa karyawan yang terlambat masuk setelah jam istirahat yang telah ditentukan.

Masalah yang menyangkut kepemimpinan yang masih kurang efektif. Ketidakefektifan tersebut dapat dilihat dari kepemimpinan yang kurang tegas dalam memberikan arahan dan peringatan bagi karyawan. Sehingga hal ini berdampak pada karyawan yang sering datang terlambat dan masih ada karyawan yang sering tidak ada ditempat saat jam kerja. Dalam masalah tersebut terlihat bahwa karyawan yang kurang disiplin tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Motivasi yang kurang dalam diri karyawan untuk berusaha sekuat tenaga mencapai target yang sudah ditentukan seperti kurangnya semangat karyawan untuk mencapai target pekerjaan yang sudah diberikan.

Insentif karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan menjadi kurang bersemangat dalam bekerja lebih giat dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Sukses G armindo Kab. Semarang”**

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono dalam Kumala & Agustina (2018:27), menyatakan bahwa “Ketika seorang pemimpin mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat sikap, yang sering diterapkan adalah perilaku dan strategi gaya kepemimpinan”. Gaya kepemimpinan, seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan.

### **2. Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja menurut Dolet Unaradjan (2018:181) menyatakan bahwa : “Disiplin adalah melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari, usaha mencegah terjadinya pelanggaran – pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama”. Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati

semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku.

### 3. Motivasi

Menurut Wibowo (2016), motivasi kerja merupakan serangkaian proses yang menjaga perilaku, membangkitkan, dan mengarahkan, manusia menuju pencapaian tujuan. Pawirosumarto & Sarjana (2016) mengemukakan motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dari dalam perilaku seseorang yang mendasari. Firmansyah et al. (2020) mengatakan motivasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sangat penting dalam perusahaan, semangat kerja tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja tinggi pula. Motivasi akan efektif jika karyawan mengetahui peran organisasinya dengan baik (Rita et al., 2018).

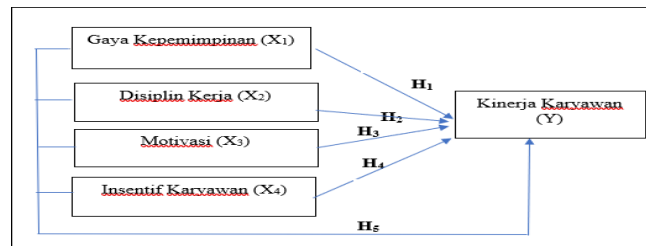
### 4. Insentif Karyawan

Menurut Hasibuan, dalam Reny (2016) insentif adalah daya perangsang yang diberikan berdasarkan prestasi karyawan tertentu agar karyawan terdorong meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut Sarwoto dalam Reny (2016) insentif ialah sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

### 5. Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2017:48) kinerja “adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan”. Menurut Ansory, AL Fadjar dan Idrasari (2018:208) kinerja “adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Ricardianto (2014:67) kinerja “adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi dituangkan melalui perencanaan suatu organisasi”.

## Kerangka Berfikir Teoritis



Gambar 1

## Kerangka Berfikir Teoritis

### Hipotesis Penelitian

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Inti Sukses

Garmino Kab. Semarang

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Inti Sukses Garmino Kab.

Semarang

H3: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Inti Sukses Garmino Kab. Semarang

H4: Insentif karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Inti Sukses Garmino

H5: Pengaruh secara bersama – sama gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan insentif karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Inti Sukses Garmino

## 3. METODE PENELITIAN

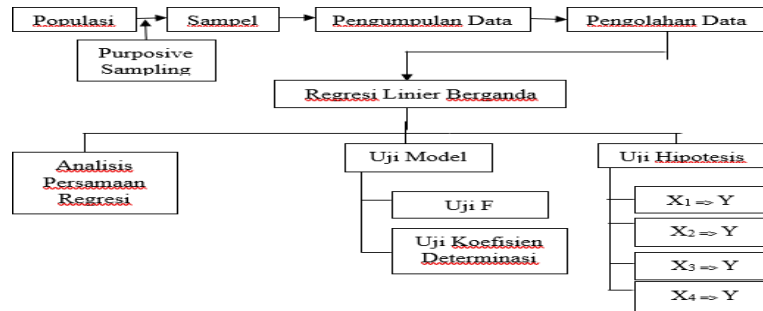
### Jenis Penelitian

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Inti Sukses Garmino Kab. Semarang” Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode kuantitatif dengan metode survey sebagai alat pengumpulan data. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019), adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik.

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Inti Sukses Garmino yang berlokasi di Jl. Soekarno - Hatta KM. 31, Kerban, Harjosari, Kec. Bergas, Kab. Semarang, Jawa Tengah 50661.

## Desain Penelitian



Gambar 2

## Desain Penelitian

### Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sample

#### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian cutting di PT Inti Sukses Garmino yang berjumlah 120 orang (berdasarkan data absensi).

#### Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 120 karyawan, sehingga jumlah sampel yang diteliti sebanyak :

$$n = \text{Jumlah}$$

$$\text{Sampel } N = 120$$

$$e = (0,5)^2$$

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,5)^2}$$

$$n = 92$$

Untuk memudahkan jumlah  $n = 92$ . Maka untuk memudahkan pengambilan data dan pertimbangan waktu penelitian peneliti mengambil sampel menjadi 92 orang.

#### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *probability sampling* yaitu teknik yang memberikan peluang yang sama bagi setiap karyawan untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sementara itu metode pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, alasan mengambil teknik sampling ini adalah agar lebih memudahkan peneliti dalam mengambil data (Sugiyono, 2016).

## **Uji Instrumen**

### **Uji Validitas**

Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang di teliti (Sugiyono, 2016:121).

Mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut valid, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner. Teknik korelasi yang biasa dipakai adalah teknik korelasi produk moment dan untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap pertanyaan itu signifikan atau tidak. Penelitian ini, peneliti akan melakukan uji validitas menggunakan program SPSS 25.

Hasil perhitungan akan dibandingkan dengan critical value (angka kritis) pada tabel nilai r dengan taraf signifikansi 5% (0,05) dan jumlah sampel yang ada. Apabila hasil dari perhitungan korelasi produk moment lebih besar dari critical value, maka dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila hasil dari perhitungan korelasi produk moment lebih kecil dari critical value, maka dinyatakan tidak valid.

### **Uji Reabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun dan Effendi, 1989:140). Uji reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, dimana butir-butir yang valid diperoleh melalui uji validitas. Tehnik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah teknik Alpha Cronbach. Alpha cronbach adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Menurut Uma Sekaran (2017) Alpha cronbach dihitung dalam hal rata-rata interkorelasi antar item yang mengukur konsep. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel Ghozali (2011).

### **Alat Analisis**

#### **Analisis Persamaan Regresi**

Analisis Regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependent bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), (Sugiyono, 1999: 250). Pada penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode analisis statistis regresi linear berganda. Analisis Regresi Linear Berganda yaitu suatu metode yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y).

Dilakukan untuk melihat besarnya konstanta, dan koefisien regresi. Persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_n X_n + e$$

Dimana :

- Y = variabel dependen
- X = variabel independent
- $b_1 X_1$  = koefisien regresi dari variabel
- $X_1 b_2 X_2$  = koefisien regresi dari variabel
- $X_2 b_3 X_3$  = koefisien regresi dari variabel
- $X_3 b_4 X_4$  = koefisien regresi dari variabel
- $X_4 b_n X_n$  = koefisien regresi dari variabel ke-n
- e = standart error (yang nilainya bisa diasumsikan nol)

### **Uji Model**

#### Uji Anova (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama - sama terhadap variabel dependen atau terikat. (Rahmawati, Fajarwati, & Fauziyah, 2016). Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan  $(1-\alpha)$  dan derajat kebebasan (degree of freedom) =  $n - k - 1$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0.05. Langkah – langkah pengujian untuk uji F menurut Priyanto, (2017) sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis
  - a)  $H_0 : \beta_1, \beta_2, = 0$  artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
  - b)  $H_a : \beta_1, \beta_2, \neq 0$  artinya variable bebas secara persial berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan  $F_{hitung}$  dengan signifikasi  $< 0,05$  yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 25.
- 3) Menentukan  $F_{tabel}$  dengan rumus  $df = n - k - 1$
- 4) Kriteria pengujian
  - a) Jika  $F_{tabel}$  lebih kecil sama dengan  $F_{hitung}$  atau  $F_{hitung}$  lebih kecil sama dengan  $F_{tabel}$  dan tingkat signifikasi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima



atau hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan insentif karyawan) secara bersama – sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

- b) Jika  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  atau  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak atau hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima artinya ada pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan insentif karyawan) secara bersama - sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Ghazali (2016), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Klasifikasi koefisien korelasi tanpa memperhatikan arah adalah sebagai berikut:

1. 0 : Tidak ada Korelasi
2. 0 s.d. 0,49 : Korelasi lemah
3. 0,50 : Korelasi moderat
4. 0,51 s.d.0,99 : Korelasi kuat
5. 1,00 : Korelasi sempurna Pengaruh Professional

Kelemahan dari koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap ada penambahan variabel independen maka  $R^2$  pasti akan meningkat tanpa mempedulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakanlah model adjusted  $R^2$ . Model adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila ada suatu variabel independen yang ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2016).

### **Uji Hipotesis (Uji T)**

Sebelum pengujian dilakukan maka terlebih dahulu harus ditentukan taraf signifikansinya. Hal ini dilakukan untuk membuat suatu rencana pengujian agar diketahui batas-batas untuk menentukan pilihan antara hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Taraf signifikansinya yang dipilih dan ditetapkan dalam penelitian ini adalah 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ) dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%. Angka ini dipilih karena dapat mewakili hubungan variabel yang diteliti dan merupakan suatu taraf signifikansi yang sering digunakan dalam penelitian di bidang Ilmu Sosial. Kriteria uji yang digunakan adalah :

1. Jika  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka dikatakan tidak berpengaruh positif atau  $P$  value lebih besar dari 0,05, maka dikatakan tidak signifikan. Artinya  $H_a$  ditolak sehingga variabel independent tidak mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen.
2. Jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka dikatakan berpengaruh positif atau  $P$  value lebih kecil dari 0,05, maka dikatakan signifikan. Harus dilihat terlebih dahulu nilai koefisien regresinya, jika arahnya sesuai dengan arah hipotesis maka dapat dikatakan  $H_a$  diterima, berarti variabel independent mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen.

Perhitungan uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan insentif karyawan secara simultan berhubungan secara positif terhadap kinerja karyawan secara individual

### 3. PEMBAHASAN

#### Uji Instrumem Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka variabel tersebut valid. Sementara jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak valid. Nilai  $r_{tabel}$  dengan rumus (degree of readom)  $df = n-2$  yang mana dalam penelitian ini menggunakan 92 responden, maka  $df = 92 - 2 = 90$ , sehingga  $r_{tabel} = 0,205$  dengan taraf signifikan 5% (0,05). Hasil pengujian validitas dari butir pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)**

	<b>Corrected Item- Total Correlation</b>	<b>RTabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,592	.205	Valid
X1.2	0,611	.205	Valid
X1.3	0,612	0,205	Valid
X1.4	0,611	0,205	Valid
X1.5	0,744	0,205	Valid
X1.6	0,716	0,205	Valid
X1.7	0,759	0,205	Valid
X1.8	0,805	0,205	Valid
X1.9	0,773	0,205	Valid
X1.10	0,780	0,205	Valid
X1.11	0,762	0,205	Valid

X1.12	0,763	0,205	Valid
X1.13	0,674	0,205	Valid
X1.14	0,768	0,205	Valid

*Sumber : Hasil olahan SPSS, 2024*

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)**

	<b>Corrected Item- Total Correlation</b>	<b>RTabel</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,677	0,205	Valid
X2.2	0,730	0,205	Valid
X2.3	0,790	0,205	Valid
X2.4	0,750	0,205	Valid
X2.5	0,659	0,205	Valid
X2.6	0,658	0,205	Valid
X2.7	0,709	0,205	Valid

*Sumber : Hasil olahan SPSS, 2024*

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi (X3)**

	<b>Corrected Item- Total Correlation</b>	<b>RTabel</b>	<b>Keterangan</b>
X3.1	0,802	0,205	Valid
X3.2	0,857	0,205	Valid
X3.3	0,751	0,205	Valid
X3.4	0,796	0,205	Valid
X3.5	0,774	0,205	Valid
X3.6	0,808	0,205	Valid
X3.7	0,735	0,205	Valid
X3.8	0,760	0,205	Valid
X3.9	0,751	0,205	Valid

*Sumber : Hasil olahan SPSS, 2024*

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Insentif Karyawan (X4)**

	<b>Corrected Item- Total Correlation</b>	<b>RTabel</b>	<b>Keterangan</b>
X4.1	0,845	0,205	Valid
X4.2	0,877	0,205	Valid
X4.3	0,801	0,205	Valid
X4.4	0,842	0,205	Valid

*Sumber : Hasil olahan SPSS, 2024*

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

	Corrected Item- Total Correlation	RTabel	Keterangan
Y1.1	0,831	0,205	Valid
Y1.2	0,913	0,205	Valid
Y1.3	0,850	0,205	Valid
Y1.4	0,805	0,205	Valid

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang terdapat pada Tabel 1, 2, 3, 4 dan 5 diatas bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Insentif Karyawan dan Kinerja karyawan didapatkan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid secara keseluruhan, karena seluruh item pernyataan Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari rtabel. Maka dari itu seluruh pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, insentif karyawan dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Berikut hasil dari uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel 6 :

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Indikator	Cronbach's Alpha	Koefisien Reliabilitas	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,768	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,786	0,6	Reliabel
Motivasi (X3)	0,786	0,6	Reliabel
Insentif Karyawan (X4)	0,836	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,838	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2024

Pada Tabel 6. diatas dapat dilihat bahwa Hasil dari uji reliabilitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) = 0,768, variabel Disiplin Kerja (X2) = 0,786, variabel Motivasi (X3) = 0,786, variabel Insentif Karyawan (X4) = 0,836 dan Kinerja Karyawan (Y) = 0,838 dinyatakan reliabel karena memiliki Cronchbach's Alpha lebih dari 0,6.

**Alat Analisis****Analisis Persamaan Regresi****Tabel 7. Hasil Olahan Data Regresi Berganda****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.312	1.434		.915	.363
TotalX1	.222	.026	.676	8.694	.000
TotalX2	.164	.069	.262	2.362	.020
TotalX3	.160	.053	.337	3.011	.003
TotalX4	.434	.105	.413	4.134	.000

a. Dependent Variable: Total Y

*Sumber : Data olahan SPSS, 2024*

Berdasarkan data tabel 7. hasil olahan data regresi, dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 0,676X_1 + 0,262X_2 + 0,337X_3 + 0,413X_4 + 0,39$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Diperoleh konstanta sebesar 1,312 artinya apabila Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3) dan Insentif Karyawan (X4) diasumsikan nilainya sebesar 0 (nol), maka kinerja karyawan sebesar 1,312
- Besarnya koefisien regresi  $\beta_1$  adalah 0,676 artinya hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,676.
- Besarnya koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar 0,262 artinya jika meningkatnya variabel Disiplin Kerja (X2) maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,262.
- Besarnya koefisien regresi  $\beta_3$  sebesar 0,337 artinya jika meningkatnya variabel Motivasi (X3) maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,337.
- Besarnya koefisien regresi  $\beta_4$  sebesar 0,413 artinya jika meningkatnya variabel Insentif Karyawan (X4) maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,413.

**Uji Model****Uji Anova (Uji F)**

Berikut hasil uji F yang dapat dilihat pada tabel 8. sebagai berikut :

**Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222.857	4	55.714	36.492	.000 <sup>b</sup>
	Residual	132.827	87	1.527		
	Total	355.685	91			

a. Dependent Variable: Total Y (Kinerja Karyawann)

b. Predictors: (Constant), TotalX4, TotalX2, TotalX1, TotalX3 (Insentif Karyawan, Motivasi, Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan)

*Sumber : Data olahan SPSS, 2024*

Berdasarkan Tabel 8. diatas dapat diketahui bahwa diperoleh nilai Fhitung sebesar 36,492 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,48. Maka, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Insentif karyawan secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan signifikansi 0,000 karena lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Insentif Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Insentif Karyawan secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Berikut hasil Uji Koefisien Determinasi yang dapat dilihat pada Tabel 9.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.609	1.236

a. Predictors: (Constant), TotalX4, TotalX2, TotalX1, TotalX3

*Sumber : Data olahan SPSS, 2024*

Dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi atau adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,609 untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hal ini bahwa variasi variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan insentif karyawan mampu menerangkan 60,9% terhadap variabel terikatnya. Sedangkan sisanya 39,1% dipengaruhi oleh variabel lain di variabel yang tidak diteliti.

## Uji Hipotesis (Uji T)

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji Hipotesis dapat dilihat pada Tabel 7.

1. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,694 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (5%). Jadi  $t_{hitung}$  8,694 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,988 dengan signifikan 0,000 karena lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,362 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (5%). Jadi  $t_{hitung}$  2,362 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,988 dengan signifikan 0,020 karena lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Variabel Motivasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,011 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (5%). Jadi  $t_{hitung}$  3,011 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,988 dengan signifikan 0,003 karena lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Variabel Insentif Karyawan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,134 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (5%). Jadi  $t_{hitung}$  4,134 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,988 dengan signifikan 0,000 karena lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Insentif Karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5. Variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Insentif Karyawan memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar 36,492 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,48 dengan signifikan 0,000 karena lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Insentif karyawan secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 4. PENUTUP

### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari data yang diuji maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha. Indikator tertinggi dari gaya kepemimpinan yaitu pemimpin selalu menghargai gagasan bawahan.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikan kecil dari nilai alpha. Indikator tertinggi dari disiplin kerja yaitu karyawan wajib taat terhadap aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan variabel motivasi memiliki nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha. Indikator tertinggi dari motivasi yaitu mampu memperluas persahabatan di setiap organisasi.

Insentif karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan variabel insentif karyawan memiliki nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha. Indikator tertinggi dari insentif karyawan yaitu perusahaan wajib memberikan jaminan sosial kepada karyawan.

Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan insentif karyawan secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan diperoleh  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini mempunyai saran sebagai berikut :

1. Seorang pemimpin harus memberikan contoh dan pengarahan menyelesaikan tugas secara tepat waktu kepada karyawannya.
2. Disiplin kerja yang perlu ditingkatkan lagi dalam hal mentaati aturan jam pulang kerja, aturan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
3. Sebagai karyawan juga harus bisa memotivasi dalam diri sendiri seperti saya harus memiliki jiwa pemimpin, saya harus mampu berprestasi tinggi di perusahaan dan dapat dijadikan duta perusahaan.
4. Insentif karyawan yang harus diperhatikan oleh perusahaan, seperti memberikan komisi kepada karyawan yang ditugaskan diluar daerah.
5. Dalam kinerja, karyawan harus memperhatikan kuantitas jumlah pekerjaan yang dihasilkan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alhudori, M., Adriani, E., & MS, M. Z. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bungo. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 177–185.
- Anuar, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bagian umum pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 10, 92.
- Arianto, N. (2018). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Gada Rajawali Dunia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 269.
- Asnawi, K. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi. *Studi Pada Divisi Quality Control*, 5.
- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam-Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 37.
- Deviagisti, N. C. (2015). Implementasi disiplin kerja karyawan pada PT. Jasa Kawan Indonesia. *Brive: Business and Investment Review*, X(X), 81. Retrieved from <https://igdpublishing.org/index.php/birev>
- Elfrianto. (2016). Manajemen pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan. *Jurnal EduTech*, 2(2), 47.
- Fahmi, K., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, 15(2), 40–43.
- Harahap, S. F. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Islamiati, D., Mentara, H., & Marhadi. (2019). Hubungan dismenore primer terhadap aktivitas olahraga remaja putri di SMP N1 Banawa Tengah. *Tadulako Journal of Sport Sciences and Physical Education*, 55–56.
- Maria, A. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Thitin Tobondo* (Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako), 95.
- Patadung, H., & Deni, A. (2020). Pengaruh lingkungan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Various Stone Indonesia. *Jurnal Ekonomak*, 6(1), 37–38.
- R, D. M., Sudarmi, & Elfiansyah, H. (2021). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Regional X Makassar. Retrieved from <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>, 21.
- Setiawati, L. E., & Andayani, F. (2020). Analisis kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah "Neo Politea" FSIP Universitas Al-Ghifari*, 36.

Simamora, S. H., & Setyaningsih, E. (2013). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines. *UG Jurnal*, 7(7), 31–37.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Syarifuddin. (2021). Analisis kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja kepala sekolah terhadap kepuasan kerja dan peningkatan kerja guru SMPN 2 Pajo Dompu. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. Retrieved from <https://dinastirev.org/JMPIS>, 672–673.