

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA TANI PRATAMA KABUPATEN JEMBRANA-BALI

Oleh

Putu Lidia Marini

Universitas Triatma Mulya Jembrana Bali

Email: lidia.marini@triatmamulya.ac.id

Article History:

Received: 23-12-2022

Revised: 20-01-2023

Accepted: 28-01-2023

Keywords:

Leadership Style, Incentives, Motivation, Employee Performance.

Abstract: *This study aims: 1) To analyze the influence of leadership style on employee performance, on PT Sarana Tani Pratama, Jembrana-Bali, 2) To analyze the incentives and motivation on employee performance at PT Sarana Tani Pratama Jembrana-Bali, 3) To analyze variable the dominant influence on the performance of employees at PT Sarana Tani Pratama, Jembrana, Bali. The method used was survey by using instrument list of questions or the questionnaire as a data collection tool. Patterns of influence that will be revealed in this study was the influence of leadership style, Incentives and Work Motivation on Employee Performance At PT Sarana Tani Pratama, Jembrana – Bali. Results of this study prove that: (1) style of leadership, incentives and motivation simultaneously affect the performance of employees, (2) style of leadership, incentives and motivation partially influence on employee performance, (3) leadership style dominant influence on employee performance*

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu melakukan perubahan, perbaikan dan meningkatkan daya saing sesuai dengan perkembangan yang ada. Perusahaan harus mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya untuk memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan agar dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya, memajukan mengembangkan usahanya ke tingkat yang lebih tinggi dan untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik, tanpa adanya sumber daya manusia tersebut atau kualitasnya kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Perusahaan diharapkan mampu mengukur setiap kinerja karyawannya hal ini merupakan salah satu faktor tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan tersebut. Setiap perusahaan dapat memahami dan menilai terlebih dahulu kinerja karyawannya dengan cara perusahaan melakukan evaluasi kinerja karyawan. Evaluasi kinerja karyawan adalah sebuah proses penilaian kinerja evaluasi yang diberikan oleh perusahaan untuk mengukur kualitas kinerja karyawan dengan cara pengukuran

penilaian diri sendiri, review manajerial, review dari sesama rekan kerja, maupun review dari pelanggan. Dalam perusahaan manajer pada umumnya lebih memahami penilaian yang akan diberikan kepada karyawan terhadap kinerja karyawan.

Penilaian kinerja merupakan suatu tugas administrasi yang dilakukan oleh para manajer dan merupakan tanggung jawab utama dari departemen sumber daya manusia (SDM). Proses penilaian yang baik dapat memastikan bahwa seluruh karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Evaluasi kinerja memiliki beberapa tujuan yaitu Evaluasi kinerja dapat menjadi medium untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan sejak awal, evaluasi kinerja bisa memberikan peluang besar karyawan untuk bercerita terkait apa saja yang bisa diubah di dalam perusahaan, aspirasinya setiap karyawan memang harus didengarkan dan jangan sampai perusahaan tidak peduli dengan sikap karyawan karena itu bukanlah hal yang baik, evaluasi kinerja mampu memberikan pengakuan hasil kerja dari setiap karyawan lainnya termotivasi untuk melakukan yang lebih baik daripada sebelumnya. Karyawan yang memiliki kinerja kurang bagus pun juga bisa tahu terkait apa saja yang harus dilakukan, Evaluasi kinerja bisa membuat karyawan tahu apa potensi yang dimilikinya. Setiap masukan dan saran yang diberikan bisa membuat karyawan maju dan terus menggali potensi hasilnya pun akan baik bagi perusahaan, dan evaluasi kinerja bertujuan bisa melihat lebih dalam terhadap strategi yang telah dilakukan hal ini bisa ada perubahan yang membawa dampak lebih baik bagi perusahaan. Dalam melakukan Evaluasi kinerja bila hasil evaluasi baik maka para karyawan akan diberikan *reward* (penghargaan) berupa bonus, promosi, kenaikan gaji dan sebagainya.

Pemberian insentif pengupahan dengan memberikan imbalan yang berbeda dilakukan karena memang prestasi yang berbeda. Pada dasarnya karyawan bekerja giat untuk mendapatkan insentif yang lebih besar. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasi. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Insentif merupakan sejumlah uang yang di tambahkan pada upah dasar yang di berikan perusahaan kepada karyawan insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

PT Sarana Tani Pratama Kabupaten Jembrana sebuah usaha yang bergerak di bidang pengalengan ikan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengalengan ikan, dibutuhkan karyawan yang handal dan mempunyai kinerja tinggi sehingga tanggap terhadap setiap kebutuhan yang muncul. PT Sarana Tani Pratama Kabupaten Jembrana mempunyai trik dan strategi tersendiri dalam menilai kinerja karyawannya. Pemberian insentif yang berbeda berdasarkan kinerja dan skill merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi proses kemajuan dan kemunduran perusahaan. Meningkatkan insentif dan motivasi kerja karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan dan mutu perusahaan. Untuk itu evaluasi kinerja sangat dibutuhkan untuk menilai kinerja karyawan. Faktor penghambat kemajuan perusahaan tergantung pada hasil daripada kinerja karyawan. Perusahaan pengalengan ikan sangat berpengaruh pada jumlah karyawan. Semakin besar atau banyak jumlah karyawan hasil produksi yang dihasilkan akan semakin banyak. Tingkat kecepatan

karyawan dalam bekerja berpengaruh sangat besar pada hasil produksi. Dengan demikian gaya kepemimpinan, insentif, motivasi berpengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Dengan permasalahan yang sering timbul tingkat keluar masuknya karyawan yang sangat besar disebabkan karena gaya kepemimpinan manager atau kepala bagian membuat ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan memilih mengundurkan diri dari perusahaan atau karyawan lebih banyak bersikap mengikuti keinginan manager atau kepala bagian yang berakibat kinerja karyawan tidak maksimal. Melihat keadaan ini penulis melakukan penelitian mengangkat masalah ini untuk dilakukan penelitian. Untuk selanjutnya penulis mengharapkan penelitian ini nantinya dapat bermanfaat dan segala masukan dari penulis bisa meningkatkan kinerja karyawan dan menambah wawasan bagi penulis lain yang melakukan penelitian yang sama. Kedepan PT. Sarana Tani Pratama dapat lebih maju dan berkembang dengan memiliki Manager dan kepala bagian yang benar-benar bisa menjadi panutan dan bisa membimbing karyawan dan dapat mengembangkan perusahaan lebih baik lagi.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan tersebut, maka peneliti sangat tertarik untuk meneliti dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan, Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Tani Pratama Kabupaten Jembrana- Bali”

Perumusan Masalah

Masalah – masalah yang sering timbul disetiap perusahaan sangat bervariasi dalam menjalankan kegiatan usahanya. Begitu juga halnya dengan PT Sarana Tani Pratama Kabupaten Jembrana. Sesuai dengan latar belakang di atas maka penulis merasa tertarik untuk meneliti permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, insentif, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Mana di antara gaya kepemimpinan, insentif, dan motivasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan?

Ruang lingkup Penelitian

Penelitian akan memberikan hasil lebih baik jika mempunyai ruang lingkup yang jelas. Pada penelitian ini ruang lingkupnya adalah pada karyawan di PT Sarana Tani Pratama Kabupaten Jembrana – Bali .Variabel penelitian terdiri dari dua jenis yaitu variabel independen, variabel intervening. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, insentif dan motivasi kerja. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Lingkup pembahasan pada penelitian ini dibatasi pada apakah gaya kepemimpinan, insentif dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan , baik secara langsung ataupun secara tidak langsung melalui kinerja karyawan sebagai variabel intervening.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dapat disajikan

sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, insentif, dan motivasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT Sarana Tani Pratama Kabupaten Jembrana- Bali.
2. Sebagai bahan masukan bagi penulis faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT Sarana Tani Pratama Kabupaten Jembrana - Bali

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT Sarana Tani Pratama Jl. KUD Mina Karya Dsn. Kelapa Balian, Desa Pengambangan Kec. Negara, Kab. Jembrana, Bali. Adapun pertimbangan yang mendasari penentuan lokasi penelitian tersebut karena PT Sarana Tani Pratama merupakan perusahaan dalam bidang pengalengan ikan dan tepung ikan yang telah berkembang pesat sehingga mampu melaksanakan ekspor produk ke negara tetangga dan peneliti juga ingin mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, insentif serta motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (Singarimbun, 2002:46). Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas yang terdiri dari Gaya kepemimpinan, Insentif, Motivasi Kerja, variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan PT Sarana Tani Pratama

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah 446 karyawan PT Sarana Tani Pratama. Jumlah karyawan 446 terbagi menjadi :

- 1 Orang Manager Operasional
- 5 Orang Kepala bagian
- 14 Orang Tenaga Staff Bulanan
- 123 Orang Karyawan Harian Kontrak
- 303 Orang Karyawan Musiman/Borongan

Sampel

Menurut Maholtra (2002: 385) bahwa penentuan besarnya sampel ditentukan berdasarkan pada estimasi yang diperoleh peneliti berdasarkan pada nilai-nilai yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Secara statistik, menurut Umar (2004: 59) terdapat bermacam-macam cara yang dapat dilakukan untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi. Penentuan jumlah sampel untuk penelitian ini mempergunakan rumus dari Slovin dalam Umar (2004: 78)

adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentasi kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misal 5%.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sarana Tani Pratama dengan jumlah 446 karyawan, maka jumlah sampel yang akan diambil adalah :

$$n = \frac{446}{1 + 446 \cdot 0,05^2}$$
$$n = \frac{446}{2,11}$$

n = 210,8 dibulatkan 211 responden.

Dengan responden sebesar 211 jumlah karyawan, diambil contoh sample lebih kecil lagi sejumlah 30 orang untuk menjamin tingkat keakuratan dalam pengisian kuesioner. Dengan mengambil sample untuk staff/karyawan bulanan sejumlah 5 orang, Karyawan harian kontrak 10 orang dan 15 orang karyawan Musiman/Borongan.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data Primer menurut Umar (2003:67) adalah data yang didapat dari sumber pertama misalnya dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau pengisian kuesioner. Dalam penelitian ini data primer adalah data yang dikumpulkan dari responden yang berupa data yang terdiri dari Gaya kepemimpinan, Insentif, Motivasi Kerja, variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan di PT Sarana Tani Pratama.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Kuesioner

Kuesioner berisi serangkaian daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk memberikan tanggapannya atas pertanyaan atau pernyataan tersebut. Daftar pertanyaan atau pernyataan tersebut bersifat tertutup, artinya didalam daftar pertanyaan atau pernyataan tersebut telah tersedia alternatif jawaban. Pengajuan daftar pertanyaan kepada responden dimaksudkan untuk memperoleh informasi secara tertulis dari responden sebagai subyek penelitian dengan kesahihan yang cukup tinggi. Selanjutnya responden dipandu untuk dapat memahami/menjawab pertanyaan/pernyataan yang diajukan peneliti dalam pengumpulan data primernya.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya :

Variabel-variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas (X) yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Insentif (X2), Motivasi Kerja (X3), dan variabel terikat (Y1) yaitu Kinerja Karyawan. Definisi operasional dari

dari variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. **Gaya Kepemimpinan**(X_1), yaitu pengaruh yang dijalankan pemimpin terhadap bawahan mencakup aspek-aspek ide atau gagasan, perasaan, sikap dan perilaku, sehingga keberhasilan seorang pemimpin adalah sampai sejauh mana dia berhasil dalam mempengaruhi gagasan, perasaan, sikap dan perilaku yang diinginkan pemimpin terhadap yang dipimpinnya. Indikator variabel ini meliputi: 1) berorientasi ke masa depan, 2) membangkitkan partisipasi bawahan, 3) berpandangan jangka panjang, 4) memotivasi dengan baik, 5) bekerja efektif
 2. **Insentif** (X_2) yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan prestasi kerjanya. Indikatornya adalah : 1) Sederhana, 2) Transparan, 3) Dapat dicapai, 4) Dapat diukur
 3. **Motivasi Kerja** (X_3) yaitu motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Indikatornya meliputi: 1) hubungan antar perseorangan (komunikasi), 2) kondisi lingkungan kerja, 3) gaji, 4) status, 5) keamanan kerja
 4. **Kinerja Karyawan** (Y_1) adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Indikatornya adalah : kualitas, kuantitas, waktu, biaya
- Skala pengukuran menggunakan skala Likert (ordinal). Skala Likert adalah skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel-variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Pemberian skor dengan menggunakan skala Likert bergradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Pemberian skor untuk pertanyaan atau pernyataan positif adalah sebagai berikut :

Sangat setuju	(5)
Setuju	(4)
Sedang/Biasa saja	(3)
Tidak Setuju	(2)
Sangat Tidak Setuju	(1)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Umar (2003:80) mengemukakan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan validitas yang diuji dalam penelitian ini adalah validitas konstruksi (*construct validity*). Uji validitas ditujukan agar instrumen yang telah disusun benar-benar dapat mengukur data yang sebenarnya ada di lapangan.

Langkah-langkah untuk menguji validitas adalah sebagai berikut (Umar, 2003:83) :

- a. Melakukan pendefinisian secara operasional atas konsep-konsep yang akan diukur, yaitu (1) mencari definisi atau rumusan tentang konsep yang akan diukur dari para ahli dalam literatur, atau mendiskusikannya dengan para ahli, (2) menanyakan secara langsung kepada responden mengenai aspek-aspek yang akan diukur. Dari jawaban responden

kemudian dibuat kerangka konseptual untuk menyusun daftar pertanyaan.

- b. Melakukan uji coba skala pengukuran dari hasil langkah pertama. Jumlah responden yang diuji coba minimal 30 orang.
- c. Membuat tabel tabulasi jawaban responden dengan format yang disesuaikan dengan jumlah pertanyaan dan skala pengukurannya.
- d. Menghitung korelasi masing-masing skor pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2 - n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah kalau nilai signifikansi uji lebih kecil daripada nilai alpha (Santoso,2001:276)

Uji Realibilitas

Dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan realibel apabila mempunyai hasil yang konsisten bila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Konsistensi jawaban responden diukur dengan menggunakan alpha *Cronbach*, di mana suatu instrumen dapat dikatakan realibel apabila memiliki koefisien alfa sebesar 0,5 atau lebih.

Metode Analisa Data

Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen, semangat kerja secara bersama-sama dan secara parsial terhadap kinerja karyawan Karyawan PT Sarana Tani Pratama digunakan Model regresi linier berganda (Gujarati, 1999:91):

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y_1 = Kinerja Karyawan

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Insentif

X_3 = Motivasi Kerja

ε = Variabel pengganggu

b_0 = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien tiap-tiap variabel

Agar model regresi tersebut dapat digunakan untuk estimasi, maka harus dilakukan pengujian asumsi klasik. Hal ini dimaksudkan bahwa model tersebut tidak melanggar terhadap asumsi tersebut.

Menurut Gujarati (1999:111), apabila asumsi klasik tidak dilanggar maka estimator OLS (*Ordinary Least Square*) akan BLUE (*Best Linier Unbiases Estimator*), artinya estimator tersebut tidak bias dan mempunyai varians yang minimum. Asumsi-asumsi klasik yang umumnya dianggap penting untuk diuji adalah

1. Tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel-variabel ekplanatori, yaitu tidak terjadi hubungan yang sempurna (pasti) antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinier adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilainya < 10,00 berarti tidak terjadi multikolinieritas (Gujarati, 1999:112).
2. Tidak terjadi heterokedastisitas, yaitu komponen pengganggu μ_1 mempunyai varians yang tidak sama atau tidak homogen. Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas digunakan metode *Spearman Rank Correlations*. Jika nilainya lebih dari $\alpha = 0,05$ berarti tidak

terjadi heterokedastisitas.

3. Tidak terjadi autokorelasi diantara komponen pengganggu μ , yaitu komponen pengganggu dari satu observasi terhadap observasi selanjutnya yang berurutan tidak berpengaruh atau tidak terjadi korelasi.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan :

Uji t, yaitu pengujian koefisien regresi secara parsial dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Merumuskan hipotesis statistik :
 - $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$; berarti variabel bebas terdiri dari Gaya Kepemimpinan, Insentif, Motivasi Kerja, secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan PT Sarana Tani Pratama Bali.
 - $H_1 : b_1 = b_2 = b_3 \neq 0$; berarti variabel bebas dimensi kualitas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan, Insentif, Motivasi Kerja, secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan PT Sarana Tani Pratama Bali.
- b. Menentukan tingkat signifikansi (α) sebesar 5%.
- c. Membandingkan antara p value dengan $\alpha = 5\%$, dengan kriteria :
 - ~ Jika $p \text{ value} < \alpha = 0,05$ berarti H_0 ditolak.
 - ~ Jika $p \text{ value} > \alpha = 0,05$ berarti H_0 diterima.

Untuk menguji kesesuaian model regresi yang digunakan untuk menganalisisnya digunakan uji F, jika nilai *sign*, uji F lebih kecil alpha 5%, maka model regresi tersebut dinyatakan sesuai.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan pembahasan pada BAB sebelumnya dan mengacu pada tujuan penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- (1) Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, insentif, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima,
- (2) Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, insentif, dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima,
- (3) Hipotesis ketiga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan diterima.

Keterbatasan

Dalam melakukan penelitian penulis memiliki keterbatasan waktu, kemampuan, dan biaya. Karena itu, peneliti hanya mampu menjelaskan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Gaya kepemimpinan, Insentif dan Motivasi Kerja. Selain itu, keterbatasan penelitian ini adalah adanya besarnya sampel penelitian sebesar 211 orang responden, sehingga harus diperkecil menjadi 30 orang responden.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Atmosoeparto, K. 2012. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan: Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien Melalui SDM Berdaya*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- [2] Dharma, A. 2011. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [3] Dharma, Surya. 2009. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan*

- Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [4] Effendi, O.U. 2011. *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Alumni. Bandung
 - [5] Gibbson, J., J. M. Ivancevich, and J. H. Donnely Jr. 2009. *Organisasi: Perilaku, Struktur Proses*. Jilid 1. Edisi Bahasa Indonesia. Binarupa Aksara. Jakarta.
 - [6] Goleman, D., R. Boyatzis, dan A. McKee. 2011. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
 - [7] Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta
 - [8] Hariandja, M. T. E. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta
 - [9] Hasibuan, M. S. P. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
 - [10] Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
 - [11] Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2003. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE
 - [12] Indrawijaya, A.I., dan W. Suprpti. 2011. *Kepemimpinan dalam Organisasi: Bahan Ajar Diklatpim Tingkat III*. Lembaga Administrasi Negara- Republik Indonesia
 - [13] Kartono. Kartini . 2003. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
 - [14] Koster, Wayan. 2001. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Pegawai*. www.depdiknas.go.id.
 - [15] Luthans, F. 2009. *Organizational Behavior*. Eleventh Edition. McGraw Hill. Boston
 - [16] Mangkunegara, A. A. A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.
 - [17] Milati. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Pegawai, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Batu*. Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Gajayana. Malang
 - [18] Moeljono, D. 2009. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta
 - [19] Mulyadi. 2007. *Sistem Akuntansi*, Jakarta : Selemba Empat
 - [20] Nitisemito, Alek S. 2006. *Manajemen Personalia*. Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
 - [21] Poerwodarminto, WJS. 2011. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. PN Balai Pustaka. Jakarta
 - [22] Putra, G. W. 2012. *Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Retribusi Pasar Pemerintah Kota Batu*. Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Gajayana. Malang
 - [23] Rasyid, M.R.. 2010. *Makna Pemerintahan: Tinjauan dari Segi etika dan Kepemimpinan*. PT. Mutiara Sumber Widya. Jakarta
 - [24] Rivai, V. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
 - [25] Robbins, S. P. 2009. *Perilaku Organisasi; Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Prenhallindo. Jakarta
 - [26] Sangkala. 2012. *The Superleadership Gaya Kepemimpinan di Era Bisnis yang Hiperkompetisi*. *Manajemen Usahawan Indonesia*. No. 11 TH XXXI Nopember: 3 – 6
 - [27] Santoso, A. Y. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengairan Dan Bina Marga Pemerintah Kota Batu*. Program

- Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Gajayana. Malang
- [28] Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- [29] Siagian, S.P. 2012. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung. Jakarta
- [30] Simamora, H. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN. Jogjakarta
- [31] Sinungan, M. 2011. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [32] Sinungan, Muchdarsyah. Drs. 2000. *Manajemen Dana Bank*. Jakarta: PT Budi Aksara
- [33] Soeprihanto, J. 2011. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama. Cetakan Kelima. Yogyakarta: BPFE.
- [34] Stoner, J.A.F., R.E. Freeman, dan G.Jr., Daniel R. 2009. *Manajemen*. Jilid 1. Edisi Bahasa Indonesia. Prenhallindo. Jakarta
- [35] Subandi, 2012. Pengaruh Semangat Kerja, Insentif, Dan Komunikasi Atasan-Bawahan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT (Persero) Sang Hyang Seri Di Nganjuk. Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Gajayana. Malang
- [36] Suryandari, E. D. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Pemerintah Kota Malang. Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Gajayana. Malang
- [37] Swasto, B. 2012, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi. UNIBRAW
- [38] Syarif, R. 2012. *Teknik Manajemen Latihan dan Pengembangan*. Bandung: Angkasa.
- [39] Terry, G. R. and R.W. Leslie. 2011. *Dasar-dasar Manajemen*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- [40] Umar, H. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- [41] Wren, D. W., dan Voich. 2011. *Principles of Management*. The ronald Press Company. USA.
- [42] Yukl, G.A. 2009. *Leadership in Organization*. Seventh Edition. Prentice-Hall, Inc. Englewood Clifs, New Jersey.