

PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV Zafa

Muhammad Ariant Yusuf Wicaksono
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
muhammadariant@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 04/07/2023

Tanggal Revisi : 10/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

The purpose of this study is to determine the direct influence of work motivation, incentives and leadership styles on employee performance. The population in this study was CV employees. Zafa as many as 40 people. Sampling using saturated sampling techniques and data is analyzed using path analysis techniques. The results of the simultaneous hypothesis test (test F) confirm that, together the variables of work motivation, incentives and leadership style have a positive influence on employee performance variables. Then the results of the T Test show that work motivation does not affect employee performance, but incentives and leadership styles affect employee performance. The value of work motivation is $0.398 < \text{table}$, the value of Incentive is $2.132 > \text{table}$, and the value of Leadership Style is $3.311 > \text{table}$. The calculation result of the Coefficient of Determination Test was obtained 81.1%. The magnitude of the coefficient of determination means that the magnitude of changes in employee performance variables 81.1% is influenced by Motivation, Incentives and Leadership Style, while the remaining 19.9% is influenced by other factors that are not studied such as Competence, Work Environment, Organizational Culture, Commitment, and others.

Keywords: Motivation, Incentives, Leadership, Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja, insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Zafa sebanyak 40 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dan data di analisis menggunakan teknik analisis jalur. Hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) membenarkan bahwa, secara bersama-sama variabel motivasi kerja, insentif dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Kemudian hasil uji T menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun insentif dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai motivasi kerja sebesar $0,398 < \text{ttabel}$, nilai Insentif sebesar $2,132 > \text{ttabel}$, dan nilai Gaya Kepemimpinan sebesar $3,311 > \text{ttabel}$. Hasil perhitungan Uji Koefisien Determinasi diperoleh 81,1%. Besarnya koefisien determinasi, memberikan arti bahwa besarnya perubahan pada variabel kinerja pegawai 81,1% dipengaruhi oleh motivasi, insentif dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya 19,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti kompetensi, lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen, dan lainnya.

Kata Kunci: Motivasi, Insentif, Kepemimpinan, Kinerja

PENDAHULUAN

Pada saat ini, bersaing dengan kompetitor untuk mendapatkan hati di pangsa pasar, perusahaan harus mempunyai keunggulan yang berbeda dengan perusahaan kompetitor yang lain. Misalnya dengan memiliki karyawan yang termotivasi untuk bekerja secara produktif. Karena dengan memiliki karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, maka perusahaan dapat mengalahkan kompetitornya. Namun karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi hanya didapat dengan penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat [1] [2].

Permasalahan yang muncul adanya penurunan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Faktor yang mempengaruhi performa karyawan menurun akibat banyak faktor, seperti budaya, gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan, promosi, dan beban kerja [3]. Hal ini yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Sehingga hasil produktivitas perusahaan menurun dan berdampak merugikan. Penelitian ini akan menggunakan variabel motivasi kerja, insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan [4]. Penggunaan variabel yang berbeda pada variabel pada umumnya akan menemukan kebaruan terhadap pengaruh kinerja karyawan.

Menurut Abdul Rachman Saleh pada penelitiannya, istilah motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya sama dengan "bergerak" berarti mendorong atau bergerak. Motivasi adalah proses psikologis yang muncul

dari faktor internal dan eksternal. Dengan motivasi kerja, seseorang mampu memikul tanggung jawab pekerjaan mereka sepenuhnya dan oleh karena itu tujuan-tujuan perusahaan, disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja [5]. Penelitian selanjutnya oleh Miskiani menjelaskan motivasi diperlukan dalam setiap organisasi. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk secara antusias terlibat dalam tanggung jawab mereka dan dapat memberikan dampak positif bagi organisasi. Salah satu aspirasi perusahaan adalah memberikan motivasi kerja kepada karyawan dengan gaji yang dapat diterima [6]. Kemudian penelitian oleh Rusdia et al., salah satu aspek sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh setiap instansi adalah motivasi pegawai, yaitu kemauan pegawai untuk mencurahkan segala daya dan upayanya untuk kebaikan instansinya. Motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan karena berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ketika karyawan senang dengan pekerjaannya, ada harapan kinerja akan meningkat dan tujuan lembaga dapat terpenuhi [7].

Pentingnya insentif menurut Maharani dalam penelitiannya, pemberdayaan karyawan merupakan kekuatan pendorong yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Insentif berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Ada dua timbal balik arah antara insentif dan kinerja. Insentif diberikan karena kinerja yang baik dan diberikan untuk lebih meningkatkan kinerja di masa depan. Insentif juga berlaku pada dasarnya adalah stimulan yang terlihat dan untuk mengarahkan peran karyawan ke arah yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan adanya insentif maka diharapkan karyawan juga melakukan hal yang sama. Jika Anda bekerja lebih keras, tujuan perusahaan akan tercapai [8]. Selanjutnya menurut Melisa dalam penelitiannya, pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain bermanfaat untuk motivasi, karyawan juga harus mendapatkan insentif untuk karyawan berkualitas tinggi, ini adalah penghargaan atas kinerja mereka atas tercapainya target mereka dan peningkatan pendapatan atau performa yang bagus [9].

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial adalah kemampuan manajer dalam mengelola organisasi. Sebuah organisasi membutuhkan pemimpin yang tegas organisasi dapat tercapai. Manajer juga dibutuhkan mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuannya [10]. Dewan direksi merupakan salah satu kunci terpenting untuk menentukan kemajuan dalam suatu organisasi penarikan diri dari organisasi atau perusahaan. Manajer harus memiliki bakat pimpin, bimbing, pimpin, tunjukkan jalan, latih yang diawasi dapat melakukan pekerjaannya [11]. Proses mempengaruhi orang lain karena gaya kepemimpinannya sendiri untuk mendorong dan membimbing orang untuk mencapai tujuan, karenanya gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah perwujudan kemampuan pemimpin dalam memimpin. Pemimpin dapat mempengaruhi peningkatan kepemimpinan melalui penggunaan gaya kepemimpinan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional [12].

Bisnis sangat perlu memperhatikan kebutuhan karyawan di tempat kerja sehingga nantinya kinerja pegawai tersebut meningkat atau membaik. Kinerja menunjukkan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan bekerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kualitas Kerja, kehadiran dan ketepatan waktu, inisiatif, keterampilan dan interaksi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja pekerja fokus pada tindakan bisa bersifat jangka pendek atau jangka pendek dalam jangka panjang juga pada tingkat individu, kelompok atau organisasi. Presentasi Individu berpartisipasi dalam presentasi kelompok berikut berkontribusi pada kinerja organisasi [13]. Dalam organisasi itu sendiri, manajemen secara efektif berkontribusi untuk menciptakan efek sinergi positif, misal keseluruhan lebih dari jumlah bagian-bagiannya [14].

METODE

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengambilan datanya. Untuk memudahkan metode survei ini, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden dengan menggunakan *platform Google Forms*. Dari sini dapat disimpulkan bahwa survei adalah metode pengumpulan informasi, yang dilakukan dengan menyampaikan pernyataan dari responden. Menurut kerangka penelitian, gaya kepemimpinan (variabel X) dan kinerja karyawan (variabel Y) merupakan dua variabel yang saling berkaitan.

Populasi yang ada pada CV. Zafa sangat sedikit dalam berbagai bidangnya sehingga sampel yang digunakan penelitian sebanyak 39 orang di CV. Zafa. Dr. Geoffrey Kapasa menjelaskan bahwa sampel adalah suatu ciri yang dimiliki populasi, jika populasi tersebut meningkat, maka peneliti tidak bisa melakukan penelitian karena banyaknya keterbatasan yang dimiliki seperti pendanaan, waktu dan tenaga sehingga untuk meminimalkan keterbatasan tersebut peneliti mengambil dari sampel populasi. Sampel yang telah di ambil dapat disimpulkan untuk populasi. Penelitian ini menggunakan perhitungan rumus Slovin sebagai acuan untuk menjelaskan jumlah sampel yang ada, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{39}{1 + 30 \times 0,05^2}$$
$$= 39,975$$

39,975 dibulatkan menjadi 40 responden.

Keterangan: n = ukuran sampel , N = jumlah populasi , e = margin *error* yang ditoleransi (0,05) Sehingga jumlah 39 populasi, jika dibulatkan menjadi 40 orang dengan jumlah *error* 5% .

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas digunakan untuk melihat kelayakan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner dapat mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya untuk mendukung suatu kelompok variabel tersebut. Uji validitas dilakukan setiap butir pernyataan, hasilnya dibandingkan dengan r tabel dengan tingkat kesalahan 5%.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten dan jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov diolah dengan SPSS versi 25.

Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan, sehingga harus diujikan kebenarannya secara empiris. Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji t secara parsial dan uji F secara simultan.

Uji t merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* (X1, X2, X3) secara individual mempengaruhi variabel *dependent* (Y). Uji F digunakan untuk menguji signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data yang telah dikumpulkan menghasilkan nilai sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Uji Validitas
1	0,406	0,312	Valid
2	0,538	0,312	Valid
3	0,428	0,312	Valid
4	0,454	0,312	Valid
5	0,478	0,312	Valid
6	0,537	0,312	Valid
7	0,410	0,312	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti

Tabel 1, bahwa perhitungan validitas untuk variabel motivasi kerja membuktikan jika pernyataan pada kuesioner valid. Karena semua jumlah pertanyaan 1 sampai dengan 7 rhitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel yaitu 0,312.

Tabel 2. Uji Validitas Insentif

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Uji Validitas
1	0,333	0,312	Valid
2	0,319	0,312	Valid
3	0,354	0,312	Valid
4	0,473	0,312	Valid
5	0,547	0,312	Valid
6	0,461	0,312	Valid
7	0,416	0,312	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti

Tabel 2, bahwa perhitungan validitas untuk variabel insentif membuktikan jika pernyataan pada kuesioner valid. Karena semua jumlah pertanyaan 1 sampai dengan 7 rhitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel yaitu 0,312.

Tabel 3. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Uji Validitas
1	0,325	0,312	Valid
2	0,438	0,312	Valid
3	0,403	0,312	Valid
4	0,492	0,312	Valid
5	0,315	0,312	Valid
6	0,476	0,312	Valid
7	0,325	0,312	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti

Tabel 3, bahwa perhitungan validitas untuk variabel gaya kepemimpinan membuktikan jika pernyataan pada kuesioner valid. Karena semua jumlah pertanyaan 1 sampai dengan 7 rhitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel yaitu 0,312.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan	r hitung	r tabel	uji Validitas
1	0,350	0,312	Valid
2	0,431	0,312	Valid
3	0,313	0,312	Valid
4	0,501	0,312	Valid
5	0,420	0,312	Valid
6	0,486	0,312	Valid
7	0,322	0,312	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti

Tabel 4, bahwa perhitungan validitas untuk variabel kinerja karyawan membuktikan jika pernyataan pada kuesioner valid. Karena semua jumlah pertanyaan 1 sampai dengan 7 rhitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel yaitu 0,312.

Kesimpulan dari tabel 1 sampai 4 menunjukkan bahwa seluruh hasil uji validitas dinyatakan valid, karena nilai rhitung > rtabel. Nilai rtabel dengan responden 40 orang adalah 3,12.

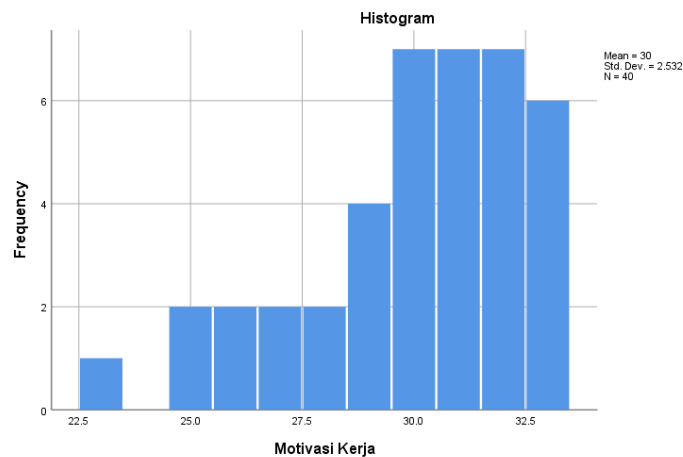
Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,664	Reliabel
Insentif	0,610	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,602	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti

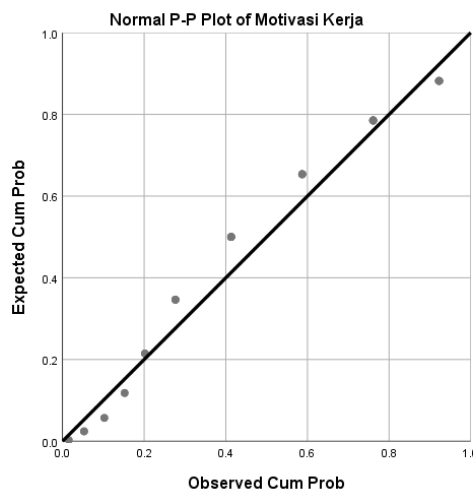
Tabel 5 bahwa hasil uji reliabilitas variabel X dan Y > 0,60 yang menunjukkan keempatnya dikatakan reliabel.

Hasil Uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov ditunjukkan pada sebaran Histogram dan P-P plot.



Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti

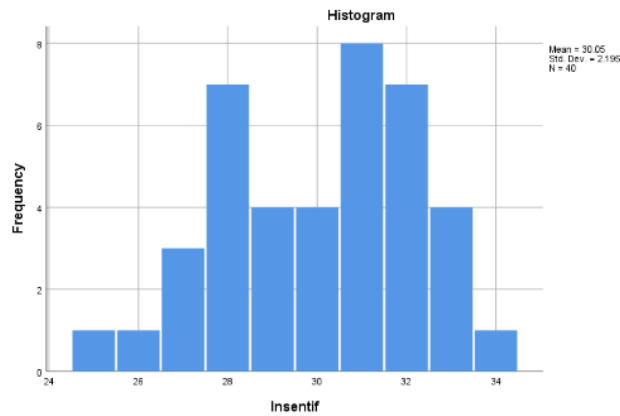
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram Motivasi Kerja



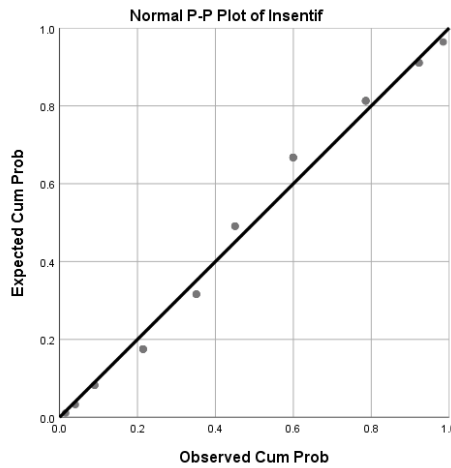
Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Probability Plots Motivasi Kerja

Dari gambar 1 dan 2 menunjukkan bahwa uji normalitas motivasi kerja berdistribusi normal.

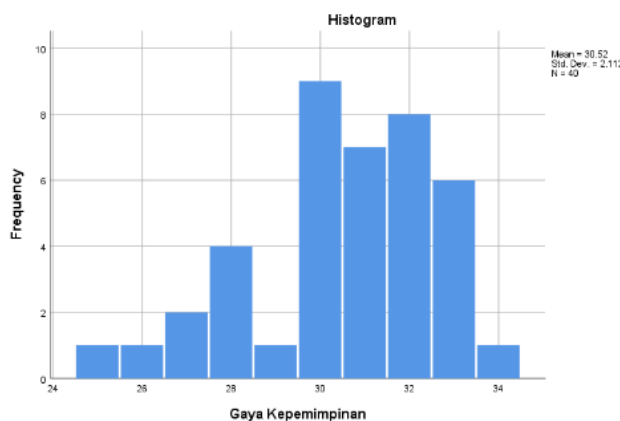


Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti
Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Histogram Incentif

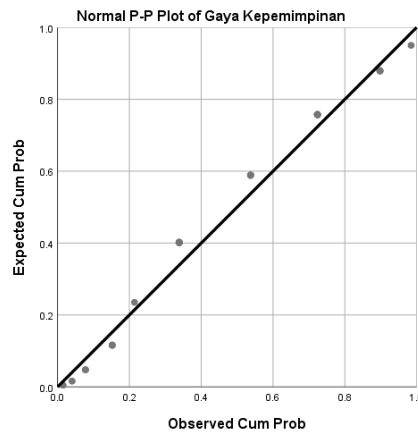


Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti
Gambar 4. Hasil Uji Normalitas Probability Plots Incentif

Dari gambar 3 dan 4 menunjukkan bahwa uji normalitas motivasi kerja berdistribusi normal.



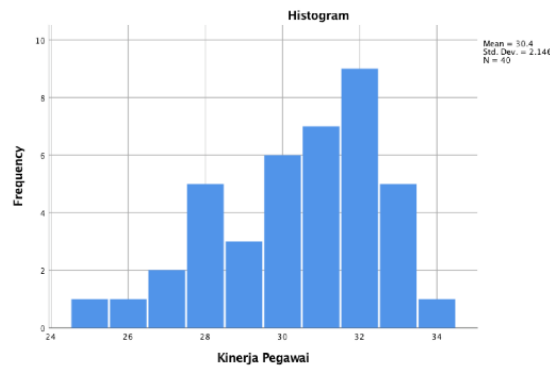
Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti
Gambar 5. Hasil Uji Normalitas Histogram Gaya Kepemimpinan



Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti

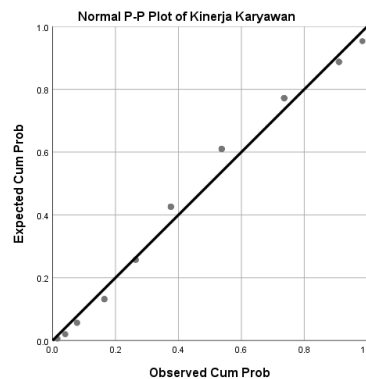
Gambar 6. Hasil Uji Normalitas *Probability Plots* Gaya Kepemimpinan

Dari gambar 3 dan 4 menunjukkan bahwa uji normalitas gaya kepemimpinan terdistribusi normal.



Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti

Gambar 7. Hasil Uji Normalitas Histogram Kinerja Karyawan



Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti

Gambar 8. Hasil Uji Normalitas *Probability* Kinerja Karyawan

Dari gambar 3 dan 4 menunjukkan bahwa uji normalitas motivasi kerja terdistribusi normal.

Jadi, kesimpulan dari gambar Histogram didapatkan bahwa uji normalitas data terdistribusi normal. P-P Plot baik digunakan dengan data $N \geq 40$ untuk melihat keragaman sebaran data univariat (1 variabel).

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.515	1.940
	Insentif	.204	4.892
	Gaya Kepemimpinan	.187	5.336

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti

Pada tabel *coefficient* di atas, bahwa nilai rentangnya sempit, yaitu pada X1 = 0,515 sampai dengan 1,940. Sedangkan pada X2 juga kebetulan hasilnya sama yaitu X2 = 0,204 sampai dengan 4,892 dan X3 = 0,187 sampai dengan 5,336. Kesimpulan dari uji multikolinieritas adalah tidak terdapat masalah multikolinieritas berdasarkan beberapa indikator terutama VIF dan *Tolerance*, walaupun berdasarkan *condition index* dan *eigenvalue* terdapat multikolinieritas. Sehingga hasil pengujian dikatakan reliabel atau terpercaya. Maka nilai koefisien regresi parsial dikatakan andal dan kebal terhadap perubahan-perubahan yang terjadi pada variabel lainnya di dalam model regresi berganda.

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.661	3	48.554	51.503	.000 ^b
	Residual	33.939	36	.943		
	Total	179.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Insentif
 Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti

Berdasarkan tabel *output* SPSS, diketahui nilai F hitung sebesar 51.503. Dalam hal ini diperoleh keputusan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima karena nilai F hitung sebesar 51,503 sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,000 yang di mana lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain motivasi kerja, insentif, gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 8. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error		Beta	t
1 (Constant)	2.158	2.300			.938
Motivasi Kerja	.034	.086		.040	.398
Insentif	.334	.157		.342	2.132
Gaya Kepemimpinan	.563	.170		.554	3.311

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti

Berdasarkan nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X1) adalah sebesar 0,693. karena nilai sig. 0,693 > probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima dan H_a Ditolak atau artinya tidak ada pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan nilai signifikansi variabel insentif (X2) adalah sebesar 0,469. karena nilai sig. 0,040 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a Diterima artinya ada pengaruh insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X3) adalah sebesar 0,000. karena nilai sig. 0,002 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a Diterima artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan nilai thitung variabel motivasi kerja (X1) adalah sebesar 0,398. karena nilai 0,398 < 1,687, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima dan H_a Ditolak artinya tidak ada pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan nilai thitung variabel insentif (X2) adalah sebesar 2,132. karena nilai 2,132 > 1,687, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima dan H_a Ditolak artinya ada pengaruh insentif (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan nilai thitung variabel gaya kepemimpinan (X3) adalah sebesar 3,311. karena nilai 3,311 > 1,687, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil model regresi dari persamaan adalah sebagai berikut:

$$y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

Maka hasil Y = 2,158 + 0,034X₁ + 0,334X₂ + 0,563X₃

Jadi cara pengertian model regresi sebagai berikut:

α = 2,158. Artinya apabila motivasi, insentif dan gaya kepemimpinan sebesar 0, maka kinerja karyawan sebesar 2,158. Hasil ini signifikan pada alpha 5%.

β_1 = 0,034. Artinya dengan asumsi motivasi kerja bernilai tetap (tidak berubah), maka setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 Satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.034. Hasil ini signifikan pada Alpha 5% dari hasil uji t.

β_2 = 0,334. Artinya dengan asumsi insentif bernilai tetap (tidak berubah), maka setiap peningkatan insentif sebesar 1 Satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,334. Hasil ini signifikan pada Alpha 5% dari hasil uji t.

β_3 = 0,563. Artinya dengan asumsi gaya kepemimpinan bernilai tetap (tidak berubah), maka setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 Satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,563. Hasil ini signifikan pada Alpha 5% dari hasil uji t.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.811	.795	.971

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Insentif

Sumber: Data Olahan SPSS Peneliti

Berdasarkan nilai *R Square* sebesar 0,811. Nilai ini berasal dari pengkuadratan nilai korelasi atau "R", yaitu 0,901 x 0,901 = 0,811. Tabel tersebut pada *model summary* menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) antara motivasi kerja (X1), insentif (X2), gaya kepemimpinan (X3) dengan kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,811 dari hasil tersebut mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 81%. Sedangkan sisanya (100%-81% = 19%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Motivasi Kerja (X1) tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Zafa. Hal ini dibuktikan dari hasil persamaan regresi linear di mana nilai koefisien regresi variabel motivasi adalah sebesar +0,034X₁ dan juga hasil uji hipotesis, yakni uji t, di mana nilai thitung pada $\alpha=0,05$ sebesar 0,398 sehingga nilai t hitung < t tabel. Dengan demikian bahwa motivasi

tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Zafa. (2) Insentif (X2) tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Zafa. Hal ini dibuktikan dari hasil persamaan regresi linear di mana nilai koefisien regresi variabel motivasi adalah sebesar +0,334X2 dan juga hasil uji hipotesis, yakni uji t, di mana nilai thitung pada $\alpha=0,05$ sebesar 2,132 sehingga nilai thitung > ttabel. Dengan demikian bahwa insentif ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Zafa. (3) Gaya Kepemimpinan (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Zafa. Hal ini dibuktikan dari hasil persamaan regresi linear di mana nilai koefisien regresi variabel motivasi adalah sebesar +0,563X3 dan juga hasil uji hipotesis, yakni uji t, di mana nilai thitung pada $\alpha=0,05$ sebesar 3,311 sehingga nilai thitung > ttabel. Dengan demikian bahwa gaya kepemimpinan ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Zafa. (4) Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) membenarkan bahwa, secara bersama-sama variabel motivasi kerja, insentif dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Zafa. Di mana nilai F hitung pada $\alpha=0,05$ sebesar 51,503 sehingga nilai Fhitung > Ftabel. (5) Hasil perhitungan uji koefisien determinasi diperoleh 0,811 atau 81,1%. Besarnya koefisien determinasi, memberikan arti bahwa besarnya perubahan pada variabel kinerja pegawai 81,1% dipengaruhi oleh motivasi, insentif dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya 19,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti seperti kompetensi, lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen, dan lain-lain.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Soedjoko DKH, Purnomo H, Samari. Analisis Jalur Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pada Perilaku Warga Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *J E-Bis* 2021;5:462–77. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i2.518>.
- [2] Subagyo, Purnomo H. *Manajemen UMKM*. 1 ed. Bandung: Media Sains Indonesia; 2022.
- [3] Wahyuni1 T, Purnomo H, Subagyo. Motivasi Sebagai Mediriving asi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Bahasakinggris. *Manajemen* 2022;12:27–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/jm.v12i1.4386>.
- [4] Saputra MPP, Adnyani IGAD. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan 2019;8:6961–89.
- [5] Saleh AR, Utomo H. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti* 2018;11:28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>.
- [6] Miskiani KA, Bagia IW. Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek J Manaj dan Bisnis* 2020;2:120–9.
- [7] Rusdia U, Kurnaeti, Jonson E. Motivasi Kerja Pegawai Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bandung Barat. *J JISIPOL Ilmu Pemerintah Univ Bale Bandung* 2021;5:65–83.
- [8] Maharani D, Sudarmi, Elfiansyah H. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor POS Regional X Makassar. *J Ilmu Adm Negara UNISMUH* 2021;2:17–31.
- [9] Alexandro MOR. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Utama Putra Di Pangkalan Bun. *J Ilm Mhs Akuntansi) Univ Pendidik Ganesha* 2020;11:2614–1930.
- [10] Suastika AK, Putra SM. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja. *Univ Udayana* 2012:233–47.
- [11] Siti, Nur Aisyah & Wardani R. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti. *Bull Manag Bus* 2020;1:42–50.
- [12] Apriyanti DD, Oktaviyanti NT, Fatihah DC. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Bandung. *Ekon J Econ Bus* 2022;6:221. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.486>.
- [13] Purnomo H, Samari1, Faisol. The Phenomenon of Disruption in Human Resource Management: A Systematic Literature Review. *Open Access Indones J Soc Sci* 2023;6:1055–60. <https://doi.org/10.37275/oaijss.v6i4.171>.
- [14] Prawira IGAGY, Suwandana IGM. Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department Fave Hotel. *E-Jurnal Manaj Univ Udayana* 2019;8:5060. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p13>.