



## JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

P-ISSN 2339-0603

E-mail: [analisa.journal@untag-banyuwangi.ac.id](mailto:analisa.journal@untag-banyuwangi.ac.id)

### **GAYA KEPEMIMPINAN, INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Fatika Kumalasari**

Program Studi Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi

\*Email: [fatikakumalasari15@gmail.com](mailto:fatikakumalasari15@gmail.com)

**Abstract:** Information technology is the study of the design, implementation, development, support or management of computer information systems, particularly in hardware and software applications. This study aims to examine and analyze the effect of leadership style, incentives and work discipline on employee performance either simultaneously or partially at Omega Comp Banyuwangi. This study uses a questionnaire method and data processing using instrument test data analysis, classical assumption test, multiple regression analysis, determination test and hypothesis testing. questionnaires were distributed to 30 respondents who are employees of Omega Comp Banyuwangi. The results of this study indicate that leadership style has a partial and insignificant effect on employee performance, incentives do not have a significant effect on employee performance, work discipline has no influence and is not significant on employee performance. employee performance. So it can be concluded that the f test value shows that simultaneously leadership style, incentives and work discipline have a significant effect on employee performance.

#### **Keywords**

Leadership, Insentif, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan

#### **INTRODUCTION**

Pesatnya perkembangan teknologi menyebabkan berkembangnya banyak bidang, misalnya teknologi informasi. Teknologi informasi merupakan bidang yang berkaitan dengan rangkaian teknologi. Jika tidak ada tingkat potensi perkembangan teknologi informasi tidak sebaik sekarang ini. Teknologi informasi merupakan studi tentang gambaran, penerapan, pengembangan, pemeliharaan. atau manajemen sistem informasi komputer terutama dalam aplikasi perangkat keras dan perangkat lunak.

Omega Comp merupakan usaha yang bergerak dibidang layanan perbaikan, pengadaan, computer, laptop, cctv dan jaringan. Saat ini dengan maraknya pengguna teknologi membuat pemilik usaha mempunyai ide membuka usaha tersebut. Omega Comp berlokasi di Jl. Raya

Grajagan RT 002 RW 004, Gumukrejo, Banyuwangi. Omega Comp telah berdiri selama 20 tahun dalam memberikan pelayanan bagi konsumen. Untuk meningkatkan pelayanan yang baik bagi konsumen dibutuhkan kinerja karyawan yang mumpuni.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Kenyataan bahwa operasional perusahaan tidak dapat diselesaikan dengan baik tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhan. Sumber daya manusia juga dapat menentukan keberhasilan operasi suatu perusahaan dengan meningkatkan kualitas dan kemampuan sumber daya manusianya. Agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang, karyawan perusahaan harus berfungsi dengan baik.

Persoalan ini didukung oleh adanya penelitian terdahulu dimana kinerja karyawan dipengaruhi gaya kepemimpinan yang sudah terdapat. (Elqadri, kudas, & Chandra, 2015) asal penelitian yang telah dilaksanakan, bisa disimpulkan bahwa terdapat imbas yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, serta kinerja karyawan.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi manajemen karena pencapaian tujuan tersebut tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada, dimana menurunnya kinerja individu atau kelompok di dalam perusahaan dapat memberikan dampak yang signifikan di dalam perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti gaya kepemimpinan, insentif dan disiplin kerja.

Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada pemimpinnya. Pemimpin perlu peka terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan di dalam dan di luar perusahaan untuk menjawab tantangan yang dihadapi perusahaan, dan kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Menurut Taryaman (2016 : 7) mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk bekerja sama, tanpa mengurangi satu sama lain, untuk mencapai tujuan organisasi. Selain kepemimpinan, insentif merupakan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Handoko (2010:117) disebutkan bahwa departemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan, motivasi dan kepuasan kerja melalui pemberian insentif. Insentif merupakan alat motivasi untuk membantu karyawan bekerja lebih aktif dan antusias sesuai keinginan perusahaan. Kerja keras dan semangat akan meningkatkan kinerja mereka.

Selain gaya kepemimpinan dan insentif, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sutrisno ( 2011:88) disiplin adalah sebuah kondisi atau sikap yang memberikan rasa hormat terhadap aturan dan ketetapan yang dimiliki perusahaan dan rasa tersebut ada dalam setiap diri karyawan, dan jika aturan atau ketetapan tersebut diacuhkan atau diabaikan maka berarti karyawan tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang buruk.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka gaya kepemimpinan, insentif, serta disiplin kerja yaitu salah satu upaya yang sangat penting dalam menaikkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Menyadari betapa pentingnya hal tersebut pada upaya membangun kinerja karyawan maka, Omega Comp Banyuwangi memakai segala keterbatasannya mencoba melakukan aktivitas tersebut.

## METODOLOGY

Penelitian ini dilaksanakan pada OMEGA COMP yang berlokasi di Jl. Raya Grajagan-Gumukrejo RT. 002/RW.004 Banyuwangi. Penelitian ini memiliki tujuan agar dapat menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan, insentif, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di OMEGA COMP. yang dimana objek penelitian adalah karyawan di OMEGA COMP.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: Observasi menurut Muktar (2013:109) observasi adalah proses keterlibatan penelitian dalam situasi sosial, kemudian mengungkapkan apa yang dilihat, dialami, dirasakan langsung oleh peneliti.

Interview menurut Arikunto (2010:270) menyampaikan secara garis besar ada dua macam pedoman wawancara yaitu pedoman wawancara tidak terstruktur, yaitu pedoman wawancara yang memuat garis besar yang akan ditanyakan dan pedoman wawancara terstruktur, yaitu pedoman wawancara yang disusun secara terperinci sehingga menyerupai *check list*.

Kuesioner menurut Siregar (2011:124) kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara membagikan sejumlah pertanyaan berupa kuesioner kepada pihak-pihak yang bersangkutan dalam penelitian.

Dokumentasi menurut Arikunto (2010:274) dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, agenda, dan sebagainya.

## RESULTS AND DISCUSSION

Untuk dapat memahami seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel independen (gaya kepemimpinan, insentif, disiplin kerja) ke variabel dependen (kinerja), maka dapat diuraikan hasil dari olah data menggunakan SPSS.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model             | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |      |
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      | T      | Sig. |
| 1 (Constant)      | -5.181                      | 4.137      |                           | -1.252 | .223 |
| Gaya Kepemimpinan | .616                        | .187       | .512                      | 3.288  | .003 |
| Insentif          | .250                        | .121       | .284                      | 2.061  | .050 |
| Disiplin Kerja    | .332                        | .197       | .217                      | 1.684  | .105 |

Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)

Digunakan untuk mengetahui apakah model tersebut sudah benar atau masih salah dengan menggunakan uji hipotesis. Uji hipotesis ini dilakukan dengan memperhatikan nilai  $F_{hitung}$  dan nilai  $t_{hitung}$ .

Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

| Model      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 160.615        | 3  | 53.538      | 19.695 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual   | 65.242         | 24 | 2.718       |        |                   |
| Total      | 225.857        | 27 |             |        |                   |

Sesuai dengan keputusan statistik, apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $19,695 > 3,01$ ) maka  $H_0$  ditolak artinya gaya kepemimpinan (X1), insentif (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Omega Comp Banyuwangi.

Agar dapat mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Hasil Uji T ( X1)  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficient | T      | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|--------------------------|--------|------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                     |        |      |
| (Constant)        | -5.181                      | 4.137      |                          | -1.252 | .223 |
| Gaya Kepemimpinan | .616                        | .187       | .512                     | 3.288  | .003 |
| Insentif          | .250                        | .121       | .284                     | 2.061  | .050 |
| Disiplin Kerja    | .332                        | .197       | .217                     | 1.684  | .105 |

Dari uji hipotesis dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,288 > 2,063$ ) maka  $H_0$  ditolak artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari uji hipotesis dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,061 > 2,063$ ) maka  $H_0$  gagal ditolak artinya variabel insentif (X2) tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari uji hipotesis dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,684 > 2,063$ ) maka  $H_0$  gagal ditolak artinya variabel disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas

Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .843 <sup>a</sup> | .711     | .675              | 1.649                      |

Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,675 atau 67,5% yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Insentif (X2), dan Disiplin Kerja (X3) mampu menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 67,5% dan sisanya 32,5% dijelaskan oleh variabel lain, misalnya : budaya organisasi, kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan lainnya.

## CONCLUSION

Sesuai dengan hasil yang sudah peneliti dapatkan yaitu data serta pembahasan yang sudah diuraikan, maka peneliti mendapatkan hasil yaitu: Variabel (X) gaya kepemimpinan, insentif, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan (Y) pada Omega Comp Banyuwangi dibuktikan dengan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $19,695 > 3,01$ ). Variabel gaya kepemimpinan (X1) secara sendiri (parsial) memiliki pengaruh pada variabel kinerja karyawan (Y) Omega Comp Banyuwangi dibuktikan dengan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,288 > 2,063$ ). Variabel insentif (X2) secara sendiri (parsial) tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan (Y) pada Omega Comp Banyuwangi dibuktikan dengan hasil  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $2,061 < 2,063$ ). Variabel disiplin kerja (X3) dengan sendiri (parsial) tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan (Y) pada Omega Comp Banyuwangi dibuktikan dengan hasil  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,684 < 2,063$ ).

## REFERENCES

- Ansory Al Fadjar., dan Industri, Meithiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka clpt. Jurnal Vol.2 No.06 Mei 2010 Hal. 143-176
- Astutik, Mardi. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang". *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan* Vol.2 No 2 2016 : 121-140
- Bukhori Muhammad. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif Terhadap motifasi Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada PT. Reza Perkasa Sidoarjo". *Jurnal JIBEKA* Volume 10 Nomor 1 Februari: 34-41
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kartono. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. (cetakan ke-21). Jakarta: Rajawali Pers.
- Mukthar. 2013. *Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: GP Press Group.
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Rivai. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*, cetakan ke sembilan Jakarta
- Robbins, Stephen P., et al. 2016. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13.* , Jakarta: Erlangga
- Sastrohadiwiryo , B. Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siregar, Sofian. 2011. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.

- Sudaryo, Yoyo.,Aribowo, Agus., dan Sefiati, Nunung Ayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja fisik*. Yogyakarta: Andi.  
Jurnal Vol 06 No. 1. 12 Februari 2018. 178-180
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Pranada Media Group
- Taryaman, E. (2016). *manajemen SDM (ke 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Thoha, M. 2015. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.