



JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

P-ISSN 2339-0603

E-ISSN 3032-7660

E-mail: analisa.journal@untag-banyuwangi.ac.id

Determinan Kinerja Karyawan Omega Computer Cabang Banyuwangi

Arif Rahman Hakim, Ni Kadek Yuliandari

Program Studi Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi

*Email: arifrahmanhakim@untag-banyuwangi.ac.id

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.

Article History

Revised

18 Des 2024

Accepted

28 Des 2024

Keywords

Employee performance, leadership style, work discipline

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, kusus, & 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. Sehubungan dengan keadaan tersebut penulis tertarik meneliti hal-hal yang berhubungan menggunakan variabel Gaya kepemimpinan, insentif dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

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.

Gaya kepemimpinan (X_1) Menurut Kartono (2016 : 34) terdapat beberapa indikator yang bisa mempengaruhi gaya kepemimpinan secara garis besar, sebagai berikut : Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan, Kemampuan Mengendalikan emosi.

Insentif (X_2) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar Hasibuan (2011:118). Menurut Rivai (2009:388) Indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi, diantaranya: Kinerja, Lama Kerja, Senioritas, Kebutuhan, Evaluasi Jabatan

Disiplin Kerja (X_3) menurut Rivai (2005) dalam Astutik, Mardi (2016). Terdapat beberapa Indikator yang bisa mempengaruhi kedisiplinan antara lain: Kehadiran, Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja, Ketaatan Pada Standar Kerja, Tingkat Kewaspadaan Tinggi, Bekerja Etis

Kinerja Karyawan (Y) Menurut Rivai dalam Sudaryo (2018:205) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Indikator kinerja karyawan: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Waktu kerja, Kerjasama, Kegigihan dalam bekerja

HASIL PENELITIAN

Uji Hipotesis

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} .

Uji F

Tabel 4.1 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	160.615	3	53.538	19.695	.000 ^b
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.

Uji T

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

Tabel 4.2 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	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 (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas

Tabel 4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.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.

Kesimpulan

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

- Atmadjaja, Y. V. I., Yuliandari, N. K., & Utami, K. R. (2023). Evaluasi Efisiensi dan Efektivitas Penggunaan Tenaga Outsourcing di Untag Banyuwangi dari Perspektif Transaction Cost Economics. *Jurnal Ekuitas*, 11(1). Bogdan, dan Tailor 1993. Kualitatif: Dasar-dasar penelitian, Usaha Nasional: Surabaya.
- Farida, W. M., Iqbal, A., & Iswahyudi, M. (2024). Mapping Sustainable Development Goals (SDGs) Research Landscape in Indonesia: A Bibliometric Analysis. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Dan Keuangan*, 12(2), 162–178.
- Ferawati, I. W. (2021). DETERMINAN UKURAN PERUSAHAAN, LEVERAGE, INTENSITAS MODAL DAN RETURN ON ASSET TERHADAP PENGHINDARAN PAJAK (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia). *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 5(2), 394-405.
- Ferawati, I. W., Fadah, I., & Paramu, H. (2024). Literature Review: Financial Literacy in The Context of Micro Enterprise Development The Methods Used. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Dan Keuangan*, 12(July), 189–202.
- Iswahyudi, M., Aini, W. H., & Narulita, S. (2023). INTEREST IN IMPLEMENTATION OF FINANCIAL INFORMATION SYSTEMS FOR SME'S. *International Journal of Educational Review, Law and Social Sciences*, 3(2), 392–398.
- Iswahyudi, M., & Iqbal, A. (2018). Minat Generasi Milenial untuk Berwirausaha. *ASSETS Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 7(2), 95–104.
- Jannah, B. N., & Atmadjaja, Y. V. I. (2022). Analisis Likuiditas dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan Ritel dengan Kebijakan Dividen sebagai Variabel Intervening di Perusahaan Ritel yang Terdaftar di Bei Periode 2017-2018. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9866-9874
- Pravita, F., Ferawati, I. W., & Iqbal, A. (2022). Pengaruh Tax expert, Intensitas Persediaan, Pertumbuhan Penjualan, dan Konservatisme Akuntansi Terhadap Tax avoidance. *InFestasi*, 18(2), 115-123.
- Pratiwi, M. R., Atmadjaja, Y. V. I., & Ferawati, I. W. (2023). Prediction Analysis of Company Bankruptcy Using Comparison of the Altman Method (Z-score) and Grover Method (G-score) as an Early Warning System in Pharmaceutical Subsector Companies. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 12(2), 486-498.
- 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 motivasi 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.