

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KERYAWAN PADA FIGROUP CABANG
PEMATANGSIANTAR**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



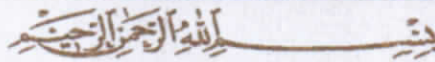
UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh

Nama : Firdha Yolla Rezkinda
NPM : 1505161000
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 15 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **FIRDHA YOLLA REZKINDA**
NPM : **1505161000**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FIFGROUP CABANG PEMATANGSIANTAR**

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(Dr. JUFRIZEN, SE, M.Si)

Penguji II

(LINZZY PRATAMI PUTRI, SE, MM)

Pembimbing

(RINI ASTUTI, SE, MM)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : FIRDHA YOLLAREZKINDA
NPM : 1505161000
Jurusan : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FIFGROUP
CABANG PEMATANGSIANTAR

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

RINI ASTUTI SE.,MM

Disetujui oleh :

Ketua program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDIN SE. M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI, SE., M.M., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA SKRIPSI

UNIVERSITAS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S1)

KETUA PROG. STUDI : JASMAN SYARIFUDIN SE. M.Si
DOSEN PEMBIMBING : Rini Astuti SE.MM

NAMA MAHASISWA : FIRDHA YOLLA REZKINDA
NPM : 1505161000
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
FIFGROUP CABANG PEMATANGSIANTAR

Tanggal	Bimbingan Materi Laporan	Paraf	Keterangan
21/02/2019	Penambahan penelitian terdahulu.		
28/02/2019	Jelaskan deskripsi Responden Perapian tabel spss.		
05/03/2019	Perbaiki Pembahasan Sistematika Penulisan. Abstrak		
08/03/2019	Perbaiki Kesimpulan dan Saran Tambahkan lampiran ACC Sidang Meja Hijau		

Medan, Maret 2019

Dosen Pembimbing
Laporan Skripsi

RINI ASTUTI SE.MM

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDIN SE. M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : FIRDHA YOLLA REBRINDA
NPM : 1505161000
Konsentrasi : SUMBER DATA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghormatan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



[Handwritten Signature]
FIRDHA YOLLA

B :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Jabal.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTARK

FIRDHA YOLLA REZKINDA (1505161000) Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar, Skripsi. 2019.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar bagian MCE (*Marketing Credit Eksecutive*) berjumlah 49 orang. Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini disebabkan sedikitnya jumlah populasi, sehingga sampel penelitian ini sebanyak 49 orang karyawan bagian MCE (*Marketing Credit Eksecutive*) FIFGROUP Cabang Pematangsiantar. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah wawancara (interview), observasi/pengamatan dan angket/kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien Determinasi. Dari nilai persamaan regresi linier berganda diketahui $Y = 28,755 + 0,526X_1 + 0,170X_2$ memperlihatkan bahwa kepemimpinan dan insentif memiliki koefisien yang positif sehingga dapat diartikan jika kepemimpinan dan insentif ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar sebesar $t_{hitung} 4.247 > t_{tabel} 2.013$ (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,025$. Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar sebesar $t_{hitung} 4.207 > t_{tabel} 2.013$ dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,025$.

Kata kunci : Kepemimpinan, Insentif dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat serta Karunia-Nya yang tiada tara dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kemampuan. Pada kesempatan ini, pertama kali penulis ucapkan terimakasih untuk seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun tidak begitu sempurna. Selanjutnya tidak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terimakasih tak terhingga kepada:

1. Teristimewa kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta, Junaidi dan Meilindawati yang telah memberikan kasih sayang, dorongan, semangat dan pengorbanannya yang begitu besar kepada penulis. Juga kepada Kak Nurul Ike Ravinska S.Gz, Hermanto Manik SE, Rifazli Teddy Septiansyah S.Kom , Nonny Rabianty Am.Keb, dan juga adik Chintia Rifki Utami.
2. Bapak H Agussani, M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Ir. H. JANURI, SE,MM,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan- 1 Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan-III Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syaripuddin, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Rini Astuti SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
8. Seluruh Dosen dan Staff Biro Akademik Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak mendidik, membimbing, serata memberikan pengarahan penulis selama masa perkuliahan.
9. Ibu Ayu selaku HRD pada perusahaan FIFGROUP cabang Pematangsiantar yang telah banyak membantu dan memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
10. Kepada seluruh teman penulis (Nurjannah dan Dinda Dwi Atikah) yang telah banyak membantu serta memberikan motivasi dalam penulisan dan penyusunan proposal ini dengan baik.

Seiring doa dan semoga Allah SWT membalas segal kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan tugas akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT, dan

penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhir kata dengan kerendahan hati penulis berharap Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita, dan kepada para pembaca sekalian *Amin ya Robbal Alamin*

Medan, Maret 2019

Penulis

Firdha Yolla Rezkinda

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTARi

DAFTAR ISIiv

DAFTAR TABELvi

DAFTAR GAMBARvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Identifikasi Masalah5

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah6

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian7

BAB II LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis9

1. Kinerja Karyawan9

a. Pengertian Kinerja Karyawan9

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja10

c. Tujuan penilaian Kinerja.....11

d. Indikator Kinerja Karyawan12

2. Kepemimpinan14

a. Pengertian Kepemimpinan14

b. Sifat-sifat Kepemimpinan.....15

c. Fungsi Kepemimpinan16

d. Teori Kepemimpinan18

e. Indikator Kepemimpinan.....22

3. Insentif22

a. Pengertian Insentif22

b. Macam-macam Insentif24

c. Faktor yang mempengaruhi Insentif26

	d. Indikator Insentif	28
	B. Kerangka Konseptual.....	29
	C. Hipotesis	33
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	34
	B. Defenisi Operasional	34
	C. Tempat dan Waktu Penelitian	36
	D. Populasi dan Sampel	37
	E. Teknik Pengumpulan Data	38
	F. Teknik Analisis Data	43
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	50
	1. Deskripsi Data.....	50
	2. Analisis Variabel Penelitian.....	52
	3. Uji Asumsi Klasik.....	57
	4. Analisis Regresi Berganda.....	61
	5. Pengujian Hipotesis.....	62
	a. Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	62
	b. Pengujian Secara Serempak (Uji F).....	63
	c. Koefisien Determinasi.....	64
	B. Pembahasan.....	65
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	70
	B. Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1	Target penjualan Mce dari Januari sampai November 2018.....	4
Tabel III.1	Skedul Penelitian.....	37
Tabel III. 2	Skala Likert.....	39
Tabel III.3	Uji Validitas Kepemimpinan.....	40
Tabel III.4	Uji Validitas Insentif.....	41
Tabel III.5	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	41
Tabel III.6	Hasil Uji Realibilitas.....	42
Tabel IV.1	Distribusi responden berdasarkan Jenis kelamin.....	50
Tabel IV.2	Distribusi responden berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel IV.3	Distribusi responden berdasarkan masa kerja.....	51
Tabel IV.4	Distribusi responden berdassarkan masa kerja dijabatan.....	52
Tabel IV.5	Skor angket untuk Variabel Kepemimpinan.....	52
Tabel IV.6	Skor angket untuk Variabel Inssentif.....	54
Tabel IV.7	Skor angket untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel IV-8	Normalitas.....	57
Tabel IV.9	Multikolinearitas.....	58
Tabel IV.10	Autokorelasi.....	59
Tabel IV.11	Koefisien regresi.....	61
Tabel IV.12	Uji t.....	62
Tabel IV.13	Uji F.....	63
Tabel IV.14	Koefisien Determinasi.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1	Pengaruh X1 Terhadap Y.....	30
Gambar II. 2	Pengaruh X2 Terhadap Y.....	31
Gambar II.3	Paradigma Penelitian.....	32
Gambar III. 1	Kriteria pengujian hipotesis uji t.....	47
Gambar III.2	Kriteria pengujian hipotesis uji f.....	49
Gambar IV-1	Heterokedastisitas.....	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Dari sekian banyak sumber daya yang dapat dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan perusahaan, salah satu yang terpenting adalah sumber daya manusia. Karena didalam suatu perusahaan manusia akan membicarakan apa yang menjadi tujuan yang akan dicapai. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat menentukan terhadap keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila sumber daya manusia (pegawai) yang dipergunakan dalam perusahaan bekerja dengan prestasi yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien.

Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikir dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2011 hal. 309). Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Prawirosentono dalam Purnomo Listianto (2003 hal. 114) yaitu efektivitas dan efisiensi, wewenang, disiplin dan inisiatif.

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja. Menurut Martoyo (2008 hal. 15) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja pegawai dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen terhadap tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi

pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan, faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah insentif. Menurut Handoko (2010 hal. 117) menyatakan bahwa “ Suatu Departemen Personalia dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai adalah melalui insentif”.

Insentif adalah suatu alat motivasi yang dapat menimbulkan dorongan/rangsangan agar karyawan bekerja lebih giat dan bergairah serta sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh perusahaan. Apabila karyawan bekerja dengan giat dan bersemangat, maka akan meningkatkan kinerjanya. Insentif juga sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan.

Apabila insentif dikelola secara benar, maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya disamping juga dapat memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 89) menyatakan bahwa insentif yang diberikan pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Atau dengan kata lain insentif yang diberikan pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Perusahaan Federal International Finance (FIFGROUP) adalah perusahaan pembiayaan yang didirikan pada tahun 1989 oleh Astra yang menyediakan fasilitas pembiayaan konvensional dan syariah bagi konsumen yang ingin membeli sepeda motor Honda. FIFGROUP terus berkembang dengan

menambahkan rangkaian produk pembiayaan yang luas untuk memenuhi berbagai keperluan pelanggan, yang dilakukan dengan menerapkan manajemen resiko yang terintegrasi. Pada Mei 2013, perusahaan meluncurkan merek FIFGROUP, saat ini berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 29/POJK.05/2014, maka bidang usaha FIFGROUP adalah Pembiayaan Investasi, Pembiayaan Modal Kerja, Pembiayaan Multiguna, Sewa Operasi dan/atau kegiatan berbasis fee, Pembiayaan Syariah meliputi pembiayaan jual beli, pembiayaan investasi, pembiayaan lain berdasarkan persetujuan otoritas jasa keuangan.

Adapun target penjualan marketing eksecutive credit perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar adalah sebagai berikut:

Tabel I. 1

Target Penjualan Marketing Credit Eksecutive

Pematangsiantar		
Bulan	Target	Actual
Januari	778	646
Februari	736	744
Maret	850	805
April	923	831
Mei	1016	879
Juni	652	560
Juli	829	700
Agustus	857	683
September	866	694
Oktober	912	636
November	954	671
Jumlah	9.373	7.849

Sumber: HRD FIFGROUP Cabang Pematangsiantar

Berdasarkan tabel diatas masalah yang ditemukan yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diinginkan

perusahaan, dimana terdapat beberapa karyawan yang memiliki sikap kurang baik dalam menerima pekerjaan, seperti memperlambat pekerjaan yang telah diberikan sehingga yang seharusnya pekerjaan tersebut mencapai target sesuai yang diinginkan perusahaan tetapi karena pekerjaan tersebut diperlambat maka tidak mencapai target perusahaan

Masalah di perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar yang berhubungan dengan kepemimpinan adalah kepemimpinan, kurangnya kedekatan antara pemimpin dengan karyawannya sehingga masih ada karyawan yang merasa takut pada atasan (pemimpin). Biasanya pemimpin hanya mengatur tanpa memberikan arahan dan cara kerja yang diperlukan karyawan, dimana tingginya target karyawan yang masih sangat membutuhkan arahan seseorang pemimpin. Masalah pada bagian insentifnya yaitu masih adanya beberapa karyawan yang kurang puas akan insentif yang diberikan oleh perusahaan karena biasanya insentif diberikan secepatnya kepada karyawan yang memiliki jabatan sedangkan karyawan yang tidak memiliki jabatan insentifnya akan diterima secara berkala sehingga mempengaruhi kinerja mereka.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Peneliti Aan Hardiyana (2011) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 84,5%, sedangkan lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif**

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai kepemimpinan dan insentif dalam mengukur kinerja yaitu:

1. Kurangnya arahan seorang pemimpin terhadap karyawannya sehingga pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan.
2. Masih adanya pegawai yang kurang puas atas pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan.
3. Kinerja karyawan yang tidak optimal yang ditandai dengan tidak tercapainya target.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran mengenai masalah yang dibahas serta terbatasnya waktu yang dimiliki penulis, maka hal ini permasalahan hanya dibatasi pada masalah kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah itu merupakan suatu pertanyaan yang akan diberikan jawabannya melalui pengumpulan data bentuk-bentuk rumusan masalah penelitian ini berdasarkan penelitian menurut tingkat eksplanasi (Sugiyono, 2010 hal. 56). Berdasarkan latarbelakang diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar.
- b. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja keryawan Perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar.
- c. Apakan ada pengaruh kepemimpinan dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar.

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pterusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karywan Perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis khususnya yang berkaitan dengan bidang kepemimpinan, insentif, dan kinerja karyawan.

b. Manfaat praktis

Dapat digunakan sebagai referensi agar perusahaan dapat mengetahui apa saja yang harus diperhatikan dan ditingkatkan lagi.

c. Manfaat bagi peneliti lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang).

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008 hal. 2) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2017 hal. 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Zainur (2010 hal. 41) kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Dengan memperhatikan definisi diatas dapat dikatakan tinggi rendahnya diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Uraian faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut Sjafriz Mangkuprawira dan Aida Vitalaya (2006 hal. 155) :

- 1) Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer, dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Dale Timpel dalam Siti Munafiah (2011 hal. 10-11) terdapat dua faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi:

- 1) Sikap
- 2) Sifat kepribadian

- 3) Sifat fisik
- 4) Motivasi
- 5) Umur
- 6) Jenis kelamin
- 7) Pendidikan
- 8) Pengalaman kerja
- 9) Latar belakang budaya

Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi:

- 1) Kebijakan organisasi
- 2) Kepemimpinan
- 3) Tindakan-tindakan rekan kerja
- 4) Pengawasan
- 5) Sistem upah
- 6) Lingkungan sosial

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Milkovich dalam Suwatno (2018 hal. 198) berpendapat bahwa tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja ialah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja dan penentuan alokasi rewards yang tepat sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan. Umpan balik bagi karyawan merupakan informasi untuk mendapatkan bimbingan dan pembinaan agar terbentuk tingkat kemampuan kerja dan usaha kerja karyawan.

Menurut Werther dan Davis dalam Suwatno (2018 hal. 197), penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan bagi perusahaan antara lain:

- 1) *Performance Improvement*. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- 2) *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

- 3) *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer dan demotion.
- 4) *Training dan Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- 5) *Carreer Planning and Development*. Memadu untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai.
- 6) *Staffing Process Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- 7) *Informational Inaccuracies and Job-Desaign Errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi job-analysis, job-desaign, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
- 8) *Ekual Employment Opportunity*. Menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif.
- 9) *External Challenges*. Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karyawan.
- 10) *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan outcome yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Mangkunegara (2013, hal. 75), menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.

2) Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3) Keandalan

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

4) Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerjasama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Chester I. Bernard dan

Robert E. dalam Suyadi Prawirosentono (2008 hal. 27-32) adalah sebagai berikut:

1) Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apabila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari-cari tidak penting/remeh, maka kegiatan tersebut efisien. Sehubungan dengan itu kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan

atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

3) Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pe kepada pihak yang melanggar.

4) Inisiatif

Inisiatif s perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan seseorang berkaitan dengan adanya daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas keberhasilan organisasi, karena mencerminkan berhasil tidaknya seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai target organisasi. Tanpa adanya kemampuan dalam memimpin, tidak akan berhasil dengan baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Menurut Lila Bismala, dkk (2017, hal. 83) kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja mencapai tujuan. Faktor manusialah yang mempertautkan kelompok dan memotivasinya untuk mencapai tujuan.

Menurut T. Hani Handoko(2009 hal. 294) kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Menurut Raihanah Daulay, dkk (2016 hal. 135) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian para ahli di atas dapat ditarik suatu kesimpulan, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi seseorang atau kelompok sehingga sasaran yang dicita-citakan dapat tercapai.

b. Sifat-sifat Kepemimpinan

Menurut Edwin Ghiselli dalam T.Hani Handoko (2009 hal. 297) sifat-sifat kepemimpinan yang efektif yaitu:

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Ketegasan(*decisiveness*) atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakup dan tepat.
- 4) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
- 5) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
- 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

Menurut Wa Ode Zusnita Muizu (2014 hal. 6) sifat-sifat kepemimpinan yang efektif yaitu :

- 1) Inteligensi (Kecerdasan). Pemimpin yang mampu mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuan, pada umumnya memiliki kecerdasan di atas rata-rata pengikutnya.
- 2) Kematangan dan keluasaan pandangan sosial. Pemimpin yang mampu mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuan, pada umumnya memiliki

kematangan emosi di atas rata-rata pengikutnya, sehingga selalu mampu mengendalikan situasi yang kritis.

- 3) Memiliki motivasi dan keinginan prestasi (*Drive*). Pemimpin yang mampu mengefektifkan organisasi, pada umumnya memiliki motivasi yang besar untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dibandingkan pengikutnya.
- 4) Hubungan antar individu (*Interpersonal Relationship*). Para pemimpin yang mampu mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuan, pada umumnya mengetahui bahwa usahanya untuk mencapai sesuatu sangat bergantung pada orang lain, khususnya anggota organisasinya.
- 5) Integritas, mengacu pada tendensi dan kejujuran untuk menterjemahkan kata-kata ke dalam perbuatan-perbuatan. Pemimpin mempunyai kapasitas moral yang lebih tinggi dalam mengatasi berbagai dilema berdasarkan nilai-nilai yang berlaku.

c. Fungsi-fungsi Kepemimpinan

Menurut T. Hani Handoko (2009 hal. 299) agar kelompok berjalan dengan efektif, seseorang harus melaksanakan dua fungsi utama:

- 1) Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task related*) atau pemecahan masalah.

Fungsi ini menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.

- 2) Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok (*group maintenance*) atau sosial.

Fungsi ini mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar, persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan pendapat, dan sebagainya.

Menurut Adair dalam Suwatno (2018 hal. 148) fungsi kepemimpinan yaitu:

- a) Perencanaan yaitu (1) mencari semua informasi yang tersedia, (2) mendefinisikan tugas, (3) maksud atau tujuan kelompok, (4) membuat rencana yang dapat terlaksana (dalam kerangka membuat keputusan yang tepat).
- b) Pemrakarsaan yaitu (1) memberikan pengarahan pada kelompok mengenai sasaran atau rencana, (2) menjelaskan mengapa menetapkan saran atau rencana merupakan hal yang penting, (3) membagi tugas pada anggota kelompok, (4) menetapkan standar kelompok.
- c) Pengendalian yaitu (1) Memelihara atara kelompok, (2) Mempengaruhi tempo, (3) Memastikan semua tindakan diambil dalam upaya meraih tujuan, (4) Menjaga relevansi diskusi, (5) Mendorong kelompok mengambil tindakan/keputusan.
- d) Pendukung yaitu (1) mengungkapkan pengakuan terhadap orang dan kontribusi mereka, (2) memberi semangat pada kelompok/individu, (3) menciptakan semangat tim, (4) meredakan ketegangan dengan humor, (5) merukunkan perselisihan atau meminta orang lain meyelidikinya.
- e) Penginformasian yaitu (1) memperjelas tugas atau rencana, (2) memberi informasi baru pada kelompok, seperti melibatkan mereka, (3) menerima informasi dari kelompok, (4) membuat ringkasan atas usul dan gagasan yang masuk akal.
- f) Pengevaluasian yaitu (1) mengevaluasi kelayakan gagasan, (2) menguji konsekuensi solusi yang diusulkan, (3) mengevaluasi prestasi kelompok,

(4) membantu kelompok mengevaluasi sendiri prestasi mereka berdasarkan standar yang ada.

d. Teori Kepemimpinan

Menurut Nel Arianty, dkk (2017 hal. 85) gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dapat dijelaskan melalui tiga teori:

1) Teori genetis (keturunan)

Teori ini menyatakan bahwa "*Leader are born and not made*" (pemimpin itu dilahirkan sebagai bakat dan bukannya dibuat). Para penganut aliran teori ini berpendapat bahwa seseorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinannya. Dalam keadaan yang bagaimanapun seseorang ditempatkan, karena ia telah ditakdirkan menjadi pemimpin, kelak ia akan timbul sebagai pemimpin.

2) Teori sosial

Teori sosial ini menyatakan bahwa "*Leader are made and not born*" (pemimpin itu dibuat atau dididik dan bukannya kodrati). Jadi teori ini merupakan kebalikan dari teori genetika. Para penganut teori ini menyetujui pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

3) Teori ekologis

Teori ekologis ini menyatakan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk

dikembangkan lebih lanjut. Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori terdahulu sehingga dapat dikatakan merupakan teori yang paling mendekati kebenaran.

Menurut Robbins dalam Nel Arianty (2017 hal. 86) teori mengenai kepemimpinan dibagi kedalam empat kategori, yaitu:

1) Teori ciri kepemimpinan (*The Leadership Characteristic theory*)

Teori ciri adalah teori yang mencari ciri kepribadian, sosial, fisik atau intelektual yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Dalam teori ini diidentifikasi ciri-ciri yang dikaitkan secara konsisten dengan kepemimpinan, yang meliputi enam ciri adalah ambisi dan energi, hasrat untuk memimpin, kejujuran dan integritas (kebutuhan), percaya diri, kecerdasan, dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan. Di samping itu, riset baru-baru ini membuktikan bahwa orang-orang yang mempunyai sifat pemantau diri yang tinggi artinya sangat luwes dalam menyesuaikan perilaku mereka dalam situasi yang berlainan, jauh lebih besar kemungkinannya untuk muncul sebagai pemimpin dalam kelompok-kelompok ketimbang yang pemantauannya rendah.

2) Teori perilaku kepemimpinan (*Behaviour Theories of Leadership*)

Teori ini adalah teori-teori yang mengemukakan bahwa perilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Adapun teori-teori yang termasuk dalam teori perilaku kepemimpinan adalah:

a) Studi-studi Kepemimpinan Ohio State

Menurut Yukl, hasil penelitian tentang perilaku kepemimpinan yang efektif telah didominasi oleh pengaruh dari kepemimpinan dari Ohio

State University. Hasil penelitian memberi indikasi bahwa para bawahan memandang perilaku atasannya pertama-tama dalam kaitannya dengan dua dimensi atau kategori arti dari perilaku, yang kemudian disebut sebagai “*consideration*” dan “*initiating structure*”. Kedua-duanya adalah kategori yang didefinisikan secara luas yang terdiri atas sejumlah varietas yang luas mengenai jenis-jenis perilaku yang spesifik. *Consideration* adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan cara ramah dan mendukung, memperlihatkan perhatian terhadap bawahan, dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Contohnya termasuk melakukan kebaikan kepada bawahan, mempunyai waktu untuk mendengarkan masalah para bawahan, berkonsultasi dengan bawahan mengenai hal yang penting sebelum dilaksanakan, bersedia untuk menerima saran dari bawahan, dan memperlakukan bawahan sebagai sesamanya. *Initiating structure* (struktur memprakarsai) adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin menentukan dan menstruktur perannya sendiri dan peran dari para bawahan ke arah pencapaian tujuan-tujuan formal kelompok. Contohnya adalah memberi kritik kepada pekerjaan yang tidak baik, menekankan pentingnya memenuhi batas waktu, memberi penugasan kepada bawahan, mempertahankan standar-standar kinerja tertentu, meminta bawahan untuk mengikuti prosedur-prosedur standar, menawarkan pendekatan baru terhadap masalah, mengkoordinasi kegiatan-kegiatan bawahan, dan memastikan bahwa bawahan bekerja sesuai dengan batas kemampuannya.

a) Studi Universitas Michigan

Penelitian kepemimpinan yang dilakukan pada Universitas Michigan serupa dengan riset yang dilakukan Ohio yaitu melokasi karakteristik perilaku pemimpin yang tampaknya dikaitkan dengan ukuran keefektifan kinerja. Kelompok Michigan juga membagi perilaku pemimpin ke dalam dua dimensi yaitu pemimpin berorientasi karyawan dan pemimpin berorientasi produksi. Pemimpin yang berorientasi karyawan (*employee oriented leader*) menekankan pada hubungan antar pribadi, memberikan perhatian pribadi terhadap kebutuhan karyawan dan menerima perbedaan individual di antara para anggota. Sebaliknya pemimpin yang berorientasi produksi (*production oriented leader*) cenderung menekankan aspek teknis atau tugas dari pekerjaan tertentu, perhatian utama mereka adalah pada penyelesaian tugas kelompok mereka, dan anggota-anggota kelompok adalah suatu alat untuk tujuan akhir itu.

b) Kisi-kisi Manajerial Blake & Mouton dan Studi Skandinavia

Suatu penggambaran grafis dari pandangan dua dimensi terhadap gaya kepemimpinan dikembangkan oleh Blake dan Mouton. Mereka mengemukakan kisi-kisi manajerial berdasarkan gaya kepedulian akan orang dan orientasi pada produksi, yang pada hakikatnya mewakili dimensi pertimbangan dan struktur prakarsa dari Ohio atau dimensi berorientasi karyawan dan berorientasi produksi dari Michigan. Kisi manajerial itu sendiri merupakan suatu matrikssembilan kali sembilan yang membagikan delapan puluh satu gaya kepemimpinan yang berlainan.

e. Indikator Kepemimpinan

Menurut Davis dalam Thoha (2010 hal. 33) terdapat empat indikator yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan, yaitu :

- 1) Kecerdasan, adalah kemampuan seseorang yang mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
- 2) Kedewasaan hubungan sosial, adalah merupakan kemampuan seseorang dalam mengakui harga diri, mengakui martabat orang lain, perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahan.
- 3) Motivasi diri merupakan kemampuan seseorang dalam bertanggung jawab dan keinginan untuk menjadi lebih baik.

Ada beberapa indikator yang mempengaruhi keberhasilan pemimpin yaitu (Tjuju dan Suswanto, 2008 hal. 169)

- 1) Memiliki akuntabilitas tinggi untuk memelopori perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti.
- 2) Terbuka menerima ide inovatif untuk membangun komunikasi interpersonal yang positif.
- 3) Membangun kekuatan tanpa mengabaikan sisi kelemahan.
- 4) Berani menghadapi tantangan.
- 5) Proaktif menyambut peluang.
- 6) Belajar dari pengalaman, stabil memperbaiki kesalahan.
- 7) Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan SDM.
- 8) Mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional.
- 9) Memanfaatkan halo effect untuk membangun networking.

3. Insentif

a. Pengertian Insentif

Suatu imbalan atau penghargaan (insentif), baik terukur ataupun tak terukur, diberikan setelah kejadian dari satu tindakan (yaitu perilaku) dengan

tujuan agar perilaku terjadi lagi. Ini dilakukan dengan berasumsi arti positif pada perilaku tersebut. Studi menunjukkan jika seseorang mendapat imbalan dengan seketika atau sesegera mungkin, pengaruhnya akan lebih besar, dan menurun dengan berjalannya waktu. Aksi berulang memberi imbalan atau penghargaan dapat menyebabkan perilaku tersebut untuk menjadi suatu kebiasaan. (Wikipedia)

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017 hal. 89) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Marwansyah(2010 hal. 9) insentif adalah uang atau barang yang diberikan kepada karyawan, diluar gaji/upah pokok, berdasarkan kinerja individu atau organisasi.

Menurut G.R. Terry dalam Suwatno (2018 hal. 234) insentif adalah sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu perusahaan, karena kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat, hal tersebut akibat dari karyawan yang bekerja dengan optimal.

Dengan memperhatikan beberapa definisi tersebut di atas, yang dimaksud dengan insentif pada penelitian ini adalah seluruh kompensasi yang diterima oleh pegawai (*Account Representative*) berupa kompensasi finansial (gaji dan tunjangan khusus sebagai implementasi remunerasi) dan kompensasi non finansial (program-program pemberian penghargaan, pekerjaan yang lebih

menantang). Pemberian kompensasi kompensasi ini adakalanya bersifat positif dan juga bisa bersifat negatif.

b. Macam-macam insentif

Menurut Chester I. Bernard dalam Suwatno (2018 hal. 235), beberapa macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawan antara lain:

- 1) Dorongan material uang atau barang.
- 2) Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan, prestasi dan kekuasaan perseorangan.
- 3) Syarat-syarat pekerjaan yang diinginkan bersih, lingkungan yang tenang atau ruangan kantor yang tersendiri.
- 4) Kebanggaan akan pekerjaannya, jasa untuk keluarga, dan patriotisme atau perasaan keagamaan.
- 5) Kesenangan perseorangan dan kepuasan dalam hubungan-hubungan sosial dan organisasi.
- 6) Persesuaian dengan kebiasaan praktek dan sikap biasa, serta dapat menerima aturan-aturan dan pola-pola tingkah laku dari perusahaan.
- 7) Perasaan turut serta dalam kejadian atau peristiwa yang penting dalam perusahaan.

Menurut Sarwoto dalam Suwatno (2018 hal. 235) dua macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawannya, yaitu:

a. Insentif Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat diberikan kepada karyawan beserta keluarga.

Beberapa macam insentif yang diberikan karyawan meliputi:

1) Bonus

Bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan selektif dan khusus

kepada pekerja yang berhak menerima, serta diberikan berkala, sekali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang.

2) Komisi

Komisi merupakan bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik dan lazim dipergunakan sebagai dari penjualan.

3) *Profit sharing*

Profit sharing adalah insentif yang diterima karyawan yang diambil dari sebagian laba bersih

4) Kompensasi yang ditangguhkan(Deffered Compensation)

Terdapat dua jenis program balas jasa yang dibayar di kemudian hari, diantaranya pensiun dan pembayaran kontraktual. Dana pensiun memiliki nilai insentif karena memenuhi kebutuhan pokok seseorang yaitu menyediakan jaminan ekonomi setelah ia tidak bekerja lagi. Sedangkan pembayaran kontraktual merupakan pelaksanaan perjanjian antara pemilik atau majikan atau pimpinan perusahaan dengan karyawan tentang pembayaran sejumlah uang tertentu selama periode waktu tertentu, setelah selesai masa kerja.

b. Insentif Non Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya.

Beberapa insentif non material meliputi:

1) Pemberian gelar secara resmi

2) Pemberian tanda jasa atau medali

- 3) Pemberian piagam penghargaan
- 4) Pemberian pujian lisan atau tulisan
- 5) Pemberian promosi
- 6) Pemberian hak untuk memakai sesuatu atribut jabatan
- 7) Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja
- 8) Pemberian hak untuk apabila meninggal dimakamkan pahlawan
- 9) Ucapan terimakasih secara formal maupun informal

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Insentif

Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa(2018 hal. 236) faktor-faktor yang memengaruhi besarnya insentif mencakup antara lain:

1) Jabatan atau Kedudukan.

Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan secara otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan yaitu apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan insentif lebih besar dari karyawan yang lainnya.

2) Prestasi kerja.

Karyawan yang mempunyai atau memiliki prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka karyawan yang berprestasi kerjanya

kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat di dalam melakukan suatu pekerjaan agar perusahaan dapat memberikan insentif yang lebih besar atau lebih baik.

3) Laba Perusahaan.

Pemberian insentif yang dilakukan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya bukan hanya akan menguntungkan kepada karyawannya saja tapi akan menguntungkan pihak perusahaan itu sendiri. Maka dari itu suatu perusahaan tidak akan segan-segan memberikan insentif kepada karyawannya yang prestasi kerjanya baik karna akan meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.

Menurut Siagian (2008 hal. 265-267) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah:

- 1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku. Dari berbagai survey, sistem pemberian upah termasuk insentif yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah tertentu, diketahui adalah tingkat upah dan gaji yang ada pada umumnya berlaku. Akan tetapi hal ini tidak bisa diterapkan begitu saja oleh organisasi tertentu, hal ini dikaitkan dengan faktor yang harus dipertimbangkan diantaranya ialah langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan terampil khusus dan sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan.
- 2) Tuntutan serikat pekerja. Serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji termasuk insentif yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku. Tuntutan serikat pekerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya dalam usaha untuk meningkatkan tarif

hidup dan kesejahteraan para anggotanya, atau karena situasi yang memungkinkan perubahan dalam struktur upah dan gaji.

- 3) Produktivitas. Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Hal ini menggambarkan bahwa kaitan yang sangat erat antara tingkat upah ataupun pemberian insentif dengan tingkat produktivitas kerja.
- 4) Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji. Kebijakan suatu organisasi mengenai upah dan gaji pegawai tercermin dari jumlah pendapatan yang mereka peroleh. Bukan hanya gaji pokok yang mereka peroleh, akan tetapi dari kebijakan tersebut mencakup tunjangan, bonus dan insentif. Bahkan kebijakan tentang kenaikan gaji berkala perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen.
- 5) Peraturan Perundang-Undangan. Pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenaga kerjaan, seperti tingkat upah minimum, upah lembur, jumlah jam kerja dan lain sebagainya diatur dalam perundang-undangan.

d. Indikator Insentif

Insentif adalah suatu bentuk penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang melebihi standar yang telah ditentukan. Menurut Mutiara S. Panggabean (2010 hal. 77), bahwa indikator insentif tersebut diantaranya:

- 1) Imbalan yang dibayarkan langsung kepada karyawan.

- 2) Imbalan ditentukan oleh prestasi yang melebihi standar
- 3) Imbalan berupa uang sebagai pendorong karyawan bekerja lebih giat
- 4) Imbalan yang berupa gaji dibayarkan berdasarkan hasil kerja

Menurut Winardi dalam Sunyoto (2012 hal. 14) indikator-indikator pemberian insentif yaitu :

- 1) Kinerja
- 2) Kebutuhan
- 3) Keadilan
- 4) Kelayakan
- 5) Evaluasi Jabatan

B. Kerangka Konseptual

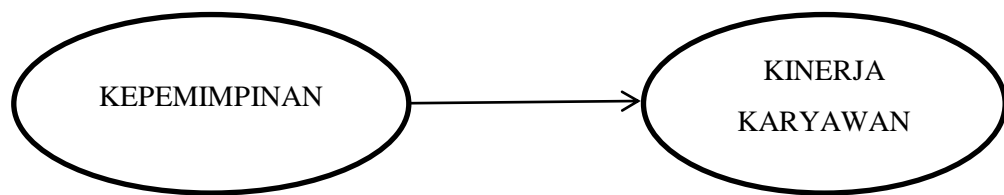
Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan yang perlu dikembangkan dan diarahkan oleh seorang pemimpin kedalam perusahaan yang mengarah kearah kinerja yang baik yakni membimbing untuk bekerja secara efektif dan efisien, kualitas pekerjaan baik dimana hal ini menjadi faktor pendukung dan pendorong yang strategis dan memajukan perusahaan. Sehingga dengan demikian kemampuan pemimpin menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di dalam sebuah perusahaan dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan dampak positif dan kemajuan bagi perusahaan.

Hal ini diperkuat dari hasil penelitian sebelumnya dari Satria Nurrahman Prayudi (2014) tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Tengah, menunjukkan bahawa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Tengah.

penelitian ini, yaitu:



Gambar II. 1

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

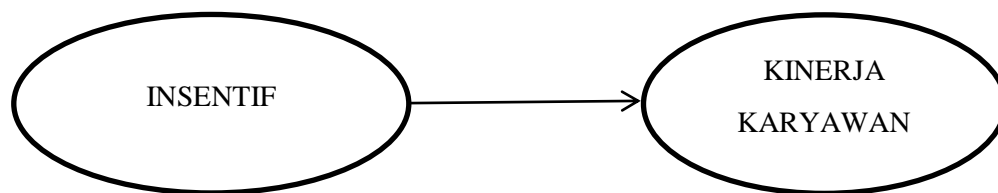
2. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Dalam usaha peningkatan kinerja sumber daya manusia (karyawan) bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat di analisa dari berbagai sudut pandang serta di pengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain insentif.

Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017 hal. 89) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Hal ini diperkuat dari hasil penelitian terdahulu oleh Foury Erawati (2017) tentang Pengaruh Supervisi, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada KPP Madya DKI Jakarta, menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial dan signifikan dari insentif terhadap kinerja karyawan pada KPP Madya DKI Jakarta.



Gambar II.2

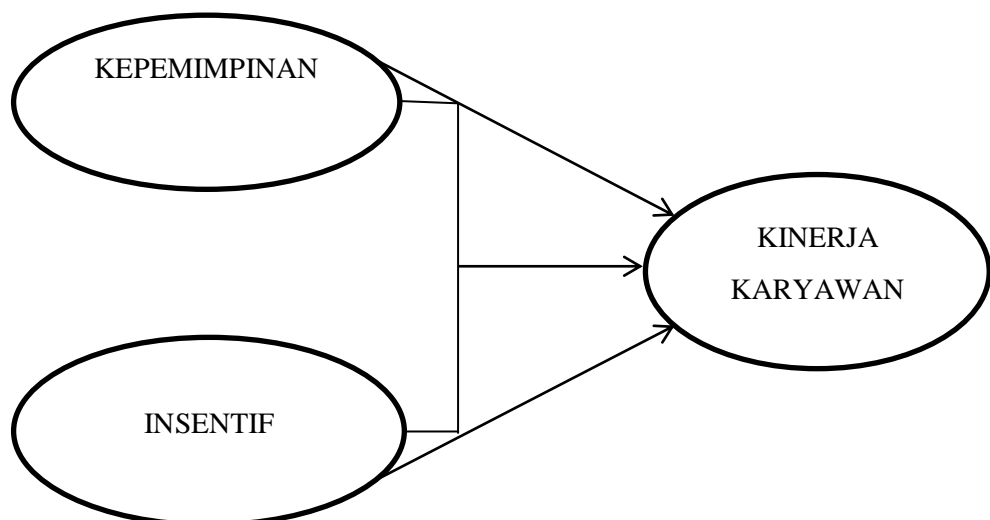
Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat

menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Kinerja karyawan adalah keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Hal ini diperkuat dari hasil penelitian sebelumnya dari Muhammad Anggie (2017) tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN, menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan adanya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (persero) Kanwil I Medan. Hal ini menyebabkan semakin tinggi insentif yang diberikan kepada karyawan maka karyawan akan lebih semangat dalam bekerja, dan adanya kepemimpinan yang tepat maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.



Gambar II.3
Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Menurut Sugiyono (2013 hal. 93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan variabel yang akan diuji sebenarnya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan. Jadi hipotesis penelitian ini adalah:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP cabang Pematangsiantar
- 2) Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP cabang Pematangsiantar
- 3) Kepemimpinan dan Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP cabang Pematangsiantar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Burns dan Grave dalam (Umar, 2008, hal. 3) pendekatan kuantitatif adalah sebagai penelitian yang melakukan kontrol atas variabel penelitian, menerapkan kontrol yang ketat atas dasar teori, kerangka berfikir, mengumpulkan data yang akan menghasilkan data numerikal elemen dasar berupa angka maupun metode statistik. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada Perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar.

B. Definisi Operasional

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi seseorang atau kelompok sehingga sasaran yang dicita-citakan dapat tercapai. Menurut Davis dalam Thoha (2010 hal. 33) terdapat empat indikator yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan, yaitu :

- a) Kecerdasan, adalah kemampuan seseorang yang mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.

- b) Kedewasaan hubungan sosial, adalah merupakan kemampuan seseorang dalam mengakui harga diri, mengakui martabat orang lain, perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahan.
- c) Motivasi diri merupakan kemampuan seseorang dalam bertanggung jawab dan keinginan untuk menjadi lebih baik

2. Insentif (X2)

Insentif adalah seluruh kompensasi yang diterima oleh pegawai (*Account Representative*) berupa kompensasi finansial (gaji dan tunjangan khusus sebagai implementasi remunerasi) dan kompensasi non finansial (program-program pemberian penghargaan, pekerjaan yang lebih menantang). Pemberian kompensasi kompensasi ini adakalanya bersifat positif dan juga bisa bersifat negatif. Menurut Mutiara S. Panggabean (2010 hal. 77), bahwa indikator insentif tersebut diantaranya:

- a) Imbalan yang dibayarkan langsung kepada karyawan.
- b) Imbalan ditentukan oleh prestasi yang melebihi standar
- c) Imbalan berupa uang sebagai pendorong karyawan bekerja lebih giat
- d) Imbalan yang berupa gaji dibayarkan berdasarkan hasil kerja

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk

mengukur indikator kinerja Mangkunegara (2013, hal. 75), menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu:

a) Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.

b) Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

c) Keandalan

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

d) Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerjasama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian : Perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar

Alamat : Jln. Sudirman No. 13-14 Pematangsiantar

Waktu Penelitian : Pada bulan November 2018 - selesai.

Tabel III-1 Skedul Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Nov '18				Des '18				Jan '19				Feb '19				Mar '19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal	■	■																		
2	Interview			■	■																
3	Peng. Data					■	■	■	■												
4	Riset							■	■	■	■										
5	Pengumpulan									■	■	■	■								
6	Pengolahan											■	■	■	■						
7	Penulisan															■	■	■	■		
8	Bimbingan																	■	■	■	■

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2016 , hal. 80) Populasi merupakan kumpulan individu atau obyek penelitian yang mempunyai kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan kualitas dan ciri-ciri tersebut, maka populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian MCE FIFGROUP cabang Pematangsiantar yang berjumlah 49 karyawan.

Sampel

Menurut Mudrajad Kuncoro (2012, hal. 103) sampel adalah suatu himpunan bagian (*subsest*) dari unit populasi. Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016, hal. 85). Hal ini disebabkan sedikitnya jumlah populasi, sehingga sampel penelitian ini sebanyak 49 orang karyawan bagian MCE FIFGROUP Cabang Pematangsiantar.

E. Teknik Pengumpul Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian. Adapun teknik pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Wawancara/interview

Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Dalam hal ini peneliti melakukan tanya jawab kepada pihak yang berwenang di Perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar.

2. Observasi/Pengamatan

Observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisioner. Dalam hal ini, penulis melakukan pengamatan yang terjadi dari berbagai permasalahan yang ada di pada perusahaan.

3. Angket/kuesioner

Kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada karyawan objek penelitian yaitu FIFGROUP cabang Pematangsiantar. Menurut Sugiono (2013 hal. 132) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun jawaban alternative pertanyaan yang diberikan adalah dalam rentang jawaban mulai sangat setuju yang disarankan kepada responden menjawab dalam bentuk (√)

checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat padatable berikut ini:

Tabel III- 2
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013 hal.132)

Agar hasil kuisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, maka harus melewati uji validitas sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidak nya instrument penelitian yang dibuat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Rumus statistik untuk pengujian validitas

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

(Sugiyono 2016, hal. 183)

Dimana:

n= banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

Σy_i = jumlah pengamatan variabel y

(Σx_i^2) = jumlah kuadrat pengamatan 40variable x

(Σy_i^2) = jumlah kuadrat pengamatan 40variable y

$\Sigma x_i y_i$ = jumlah hasil kali 40variable x dan y

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program *Computer Statiscal Program For Science* (SPSS) yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas konstruk. Ketentuan apakah suatu item instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item instrument tersebut tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item dalam instrumen penelitian.

Tabel III-3

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan(X1)

r hitung	r tabel	Status
0,734	0,281	valid
0,426	0,281	valid
0,777	0,281	valid
0,828	0,281	valid
0,639	0,281	valid
0,39	0,281	valid
0,91	0,281	valid
0,908	0,281	valid
0,714	0,281	valid
0,434	0,281	valid

Sumber: Data Angket (2019)

Tabel III-4
Hasil Uji Validitas Insentif (X2)

No Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,897	0,281	Valid
2	0,967	0,281	Valid
3	0,969	0,281	Valid
4	0,949	0,281	Valid
5	0,988	0,281	Valid
6	0,989	0,281	Valid
7	0,989	0,281	Valid
8	0,981	0,281	Valid
9	0,945	0,281	Valid
10	0,988	0,281	Valid

Sumber: Data Angket (2019)

Tabel III-5
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y)

No Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,46	0,281	Valid
2	0,861	0,281	Valid
3	0,861	0,281	Valid
4	0,914	0,281	Valid
5	0,908	0,281	Valid
6	0,862	0,281	Valid
7	0,785	0,281	Valid
8	0,769	0,281	Valid
9	0,864	0,281	Valid
10	0,892	0,281	Valid

Sumber: Data Angket (2019)

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya instrument yang valid diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*.

$$r_{11} = \frac{K}{(K-1)} \frac{[\sum \sigma b^2]}{[\sigma^2]}$$

(Imam Ghazali, 2005 hal 47)

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

σ^2 = varians total

kriteria pengujiannya:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0.60$ maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien $\text{alpha} \leq 0.60$ maka reliabilitas kurang baik.

Tabel III-6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Status
Kepemimpinan (X1)	0,671	Reliabel
Insentif (X2)	0,992	Reliabel
Kinerja Karyawan (X2)	0,768	Reliabel

Sumber: Data Penelitian (2019)

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut Sugiyono (2016 hal. 244) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dalam unit-unit, melakukan sintesa menyusun kedalam pola.

1) Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

(Sugiyono, 2010, hal 188)

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b_1 dan b_2 = besaran koefisien regresi dari masing-masing variable

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Insentif

e = Standar Error

Sebelum melakukan analisis berganda, agar didapat perkiraan yang efisien dan tidak biasa maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Karena menggunakan regresi linier berganda, ada beberapa uji persyaratan yang disebut dengan uji asumsi klasik. Penggunaan analisis regresi dalam statistik harus bebas dari asumsi-asumsi klasik. Adapun

pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

(Umar, 2008, hal. 77-85) Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparametrik dapat digunakan. Jika data berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas maka dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance Value mengukur variabelitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena $VIF = 1 / \text{Tolerance Value}$. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance Value $\leq 0,01$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 maka tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independennya (Imam Ghazali, 2009 hal. 96).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji glejser yang mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen secara signifikan secara statistik tidak mempengaruhi variabel dependen, maka tidak terdapat indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat apabila dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% (Imam Ghozali, 2009 hal. 129).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu t-1 (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Terjadi autokorelasi negative, jika nilai DW diatas +2 atau $DW > +2$.

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak

terhadap variabel terikat (Y) Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2016 hal 194)

Keterangan:

t = Nilai hitung

r = Koefisien korelasi

n = Banyak nya pasangan rank

Dimana :

r = korelasi antara variabel defenden dan independen yang ditentukan

n = jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel.

Dengan tariftsignifikan 5% ujidua pihak dandk = n – 2

Hipotesisnya adalah:

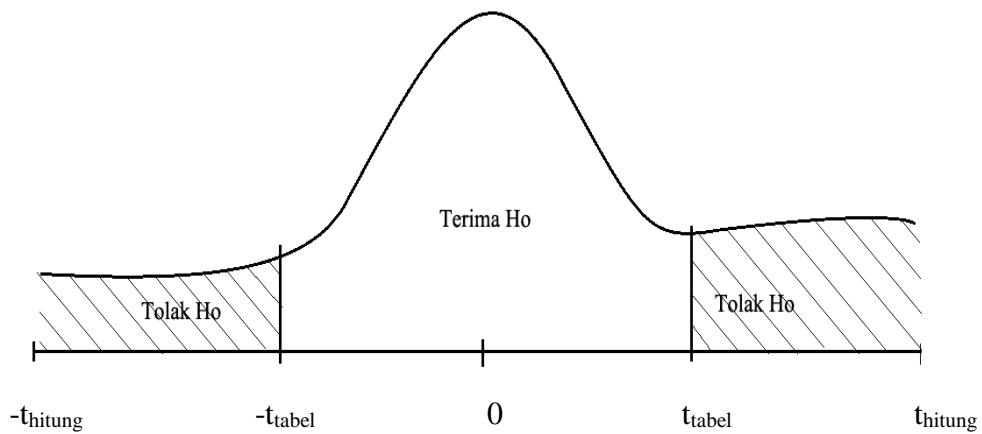
Ho : $r_{x_1y} = 0$, artinya tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP cabang Pematangsiantar

Ha : $r_{x_1y} \neq 0$, artinya ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP cabang Pematangsiantar

Kriteria penarikan kesimpulan “secara manual” adalah sebagai berikut:

- a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ ditolak, hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas variabel terikat.

- b) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Ataupun dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

3) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dikenal dengan uji simultan yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, atau untuk menguji apakah model regresi yang akan kita buat baik signifikan atau tidak signifikan. Uji F dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

(Sugiono, 2016, hal 192)

Keterangan:

F_h = nilai F_{hitung} yang selanjutnya dibanding dengan F_{tabel}

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Bentuk Hipotesis Uji F adalah sebagai berikut:

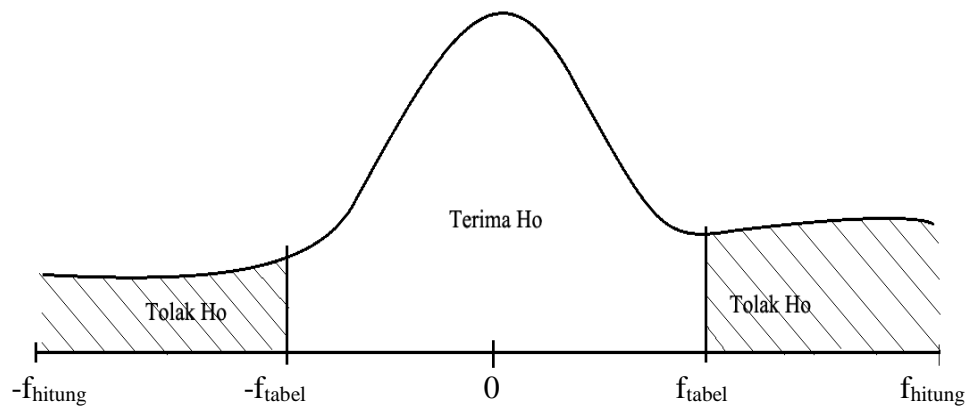
H_0 = tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan

H_a = ada pengaruh antara kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian hipotesis:

- a) Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kepemimpinan dan insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan FIFGROUP cabang Pematangsiantar.
- b) Jika $F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kepemimpinan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan FIFGROUP cabang Pematangsiantar.

Ataupundapat dilihat dari distribusi kurva atas pengujian F adalah sebagai berikut :



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

4) Uji determinasi (R- Square)

Koefisien determinasi adalah untuk melihat berapa besar kontribusi variabel X_1 (kepemimpinan) dan X_2 (insentif) terhadap Y (kinerja karyawan).

Dalam hal ini menggunakan rumus:

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2010, hal 212)

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X_1 , 10 pertanyaan untuk variabel X_2 , dan 10 pertanyaan untuk variabel Y , dimana yang menjadi variabel X_1 adalah kepemimpinan, variabel X_2 adalah insentif dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebar ini diberikan kepada 49 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating (LSR)*.

Ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 , dan X_2 bebas (kepemimpinan dan insentif) maupun variabel terikat (kinerja). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket masing-masing variabel yaitu kepemimpinan, insentif dan kinerja skor tertinggi adalah 49 dan skor terendahnya adalah 9.

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

a. Jenis kelamin Responden

Tabel IV-1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	48	98%
2	Wanita	1	2%
Jumlah		49	100%

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 98% dan wanita 2%.

b. Kelompok Pendidikan

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA	35	71%
4	D1	0	0%
5	D2	0	0
6	D3	10	20%
7	S1	4	8%
8	S2	0	0
9	S3	0	0
Jumlah		49	100%

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah yaitu masing-masing sebanyak. Hal ini dikarenakan pada saat melakukan penyebaran angket mayoritas karyawan memiliki pendidikan yang baik.

c. Masa kerja

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1 tahun	0	0%
2	2 tahun	30	61%
3	3 tahun	10	20%
4	4 tahun	4	8%
5	> 5 tahun	5	10%
Jumlah		49	100%

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara yaitu sebanyak. Hal ini dikarenakan, mayoritas pegawai telah bekerja di instansi tersebut.

d. Masa kerja di Jabatan

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja di Jabatan

No	Masa Kerja dijabatan	Jumlah	Persentase (%)
1	2 tahun	30	61%
2	3-5 tahun	14	29%
3	6-10 tahun	5	10%
4	11-15 tahun	0	0
5	>15 tahun	0	0
Jumlah		49	100%

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar masa kerja di jabatan tersebut responden adalah yaitu masing-masing sebanyak. Hal ini dikarenakan, pada saat melakukan penyebaran angket mayoritas karyawan memiliki masa kerja yang baik.

2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV-5
Skor Angket untuk Variabel X₁ (Kepemimpinan)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	53%	22	45%	1	2%	0	0	0	0	49	100%
2	21	43%	27	55%	1	2%	0	0	0	0	49	100%
3	20	41%	29	59%	0	0	0	0	0	0	49	100%
4	22	45%	27	55%	0	0	0	0	0	0	49	100%
5	27	55%	21	43%	1	2%	0	0	0	0	49	100%
6	23	47%	24	49%	2	4%	0	0	0	0	49	100%
7	22	45%	26	53%	1	2%	0	0	0	0	49	100%
8	25	51%	23	47%	1	2%	0	0	0	0	49	100%
9	17	35%	32	65%	0	0	0	0	0	0	49	100%
10	28	57%	21	43%	0	0	0	0	0	0	49	100%

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang pimpinan menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 53%.
- b. Jawaban responden tentang pimpinan tidak mau menerima saran dari bawahannya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55%.
- c. Jawaban responden tentang pimpinan mengatur bawahannya sesuai keinginannya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59%.
- d. Jawaban responden tentang pimpinan selalu menselaraskan dengan tujuan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55%.
- e. Jawaban responden tentang pimpinan senang menerima saran dari bawahannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55%.
- f. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memberikan kebebasan kepada bawahannya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49%.
- g. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memberikan semua tanggung jawab kepada bawahannya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53%.
- h. Jawaban responden tentang pimpinan sering memotivasi bawahannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51%.
- i. Jawaban reesponden tentang pimpinan memberikan perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65%.
- j. Jawaban responden tentang pimpinan memiliki kecerdasan yang mencakup kebijakan dan kreatif dalam berfikir, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57%.

Tabel IV-6

Skor Angket untuk Variabel X₂ (Insentif)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	27%	25	51%	11	22%	0	0	0	0	49	100%
2	10	20%	27	55%	12	25%	0	0	0	0	49	100%
3	9	18%	28	57%	12	25%	0	0	0	0	49	100%
4	17	35%	21	43%	11	22%	0	0	0	0	49	100%
5	12	24%	26	53%	11	23%	0	0	0	0	49	100%
6	13	27%	25	51%	11	22%	0	0	0	0	49	100%
7	13	27%	25	51%	11	22%	0	0	0	0	49	100%
8	12	24%	27	55%	10	21%	0	0	0	0	49	100%
9	16	33%	20	41%	13	26%	0	0	0	0	49	100%
10	11	22%	26	53%	12	25%	0	0	0	0	49	100%

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Jawaban responden tentang insentif yang diterima langsung kepada bapak/ibu, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51%.
- Jawaban responden tentang insentif yang diterima selalu mengalami peningkatan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55%.
- Jawaban responden tentang insentif yang diterima selalu tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57%.
- Jawaban responden tentang insentif yang diterima memotivasi semangat kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43%.
- Jawaban responden tentang selalu mendapatkan insentif tiap bulannya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53%.
- Jawaban responden tentang insentif yang diterima berdasarkan prestasi yang melebihi standar, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51%.

- g. Jawaban responden tentang insentif yang diterima menjadikan lebih giat untuk bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51%.
- h. Jawaban responden tentang insentif yang diterima berdasarkan hasil kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55%.
- i. Jawaban reesponden tentang insentif yang diterima telah berbijak pada peraturan yang ada, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 41%.
- j. Jawaban responden tentang insentif yang diterima sudah adil sesuai pengorbanan untuk perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53%.

Tabel IV-7
Skor Angket untuk Variabel Y(Kinerja)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	47%	24	49%	2	4%	0	0	0	0	49	100%
2	26	53%	22	45%	1	2%	0	0	0	0	49	100%
3	26	53%	22	45%	1	2%	0	0	0	0	49	100%
4	28	57%	18	37%	3	6%	0	0	0	0	49	100%
5	29	59%	20	41%	0	0	0	0	0	0	49	100%
6	23	47%	26	53%	0	0	0	0	0	0	49	100%
7	26	53%	23	47%	0	0	0	0	0	0	49	100%
8	23	47%	24	49%	2	4%	0	0	0	0	49	100%
9	24	49%	24	49%	1	2%	0	0	0	0	49	100%
10	27	55%	22	45%	0	0	0	0	0	0	49	100%

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang selalu mengutamakan kualitas hasil selama melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49%.

- b. Jawaban responden tentang selalu mengutamakan kuantitas hasil selama melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 53%.
- c. Jawaban responden tentang selalu dapat diandalkan untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak dapat dikerjakan oleh karyawan lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 53%.
- d. Jawaban responden tentang dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57%.
- e. Jawaban responden tentang memiliki tingkat kemampuan tugas yang tinggi di dalam melakukan sebuah pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59%.
- f. Jawaban responden tentang selalu memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53%.
- g. Jawaban responden tentang selalu mengutamakan kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53%.
- h. Jawaban responden tentang selalu efisien dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49%.
- i. Jawaban reesponden tentang , mayoritas responden menjawab seimbang antara sangat setuju dengan setuju sebesar 49%
- j. Jawaban responden tentang pimpinan memiliki kecerdasan yang mencakup kebijakan dan kreatif dalam berfikir, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55%.

3. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu:

a. Normalitas

Pengujian normalitas kolmogorov smirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

Dasar pengambilan yaitu:

Jika nilai Signifikan $>0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal.

Jika nilai Signifikan $< 0,05$, maka nilai residual berdistribusi tidak normal

**Tabel IV-8
NORMALITAS**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,01115865
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,221
	Positive	,221
	Negative	-,124
Test Statistic		,221
Asymp. Sig. (2-tailed)		,221 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Gambar di atas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, yaitu nilai dari uji normalitas kolmogorov smirnov $0,221 > 0,05$ (signifikan) maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

b. Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen.

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-9
Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	28,755	6,430		4,472	,000		
Kepemimpinan	,526	,124	,451	4,247	,000	,819	1,221
Insentif	,170	,040	,447	4,207	,000	,819	1,221

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dapat batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya).

Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson(D-W):

- Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- Jika nilai D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negative

Tabel IV-10 Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,758 ^a	,575	,557	2,05441	1,259

a. Predictors: (Constant), Insentif, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

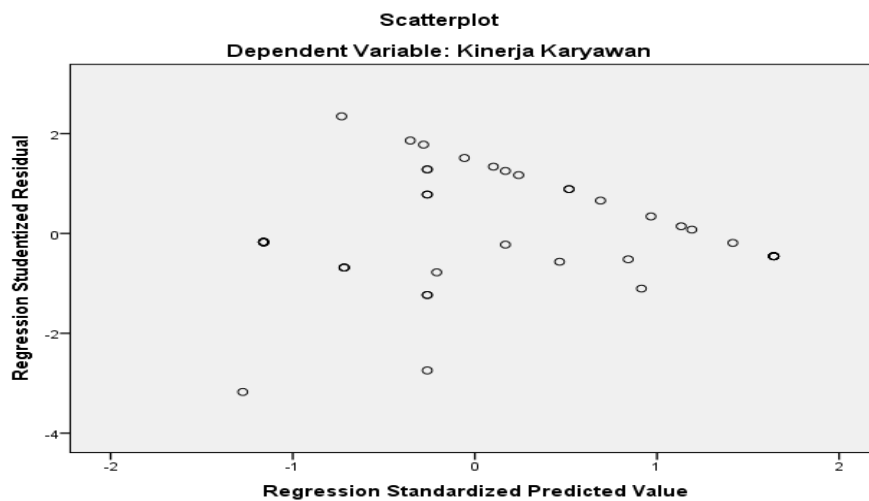
Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari nilai diatas terlihat bahwa *Durbin Watson* adalah 1,259. Berdasarkan penetapan keputusan dalam melihat ada tidaknya autokorelasi pada data yang diteliti adalah melalui teori yang menyatakan bahwa jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi. Dari *Durbin Watson* 1,259 berada diantara -2 sampai +2 berarti tidak terjadinya autokorelasi.

d. Uji heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan variasi dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV-11 Koefisien Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28,755	6,430		4,472	,000
Kepemimpinan	,526	,124	,451	4,247	,000
Insentif	,170	,040	,447	4,207	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Scedule*) Versi 22 di dapat:

$$a = 28,755$$

$$b_1 = 0,526$$

$$b_2 = 0,170$$

Jadi persamaan regresi ganda linear untuk dua prediktor (kepemimpinan dan insentif) adalah:

$$Y = 28,755 + 0,526X_1 + 0,170X_2$$

Nilai konstanta sebesar 28,755 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu kepemimpinan dan insentif dalam keadaan constant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan sebesar 28,755

Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,526$ menunjukkan apabila kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar sebesar 0,526

Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,170$ menunjukkan apabila insentif mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Pematangsiantar sebesar 0,170.

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-12 Uji t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,755	6,430		4,472	,000
	Kepemimpinan	,526	,124	,451	4,247	,000
	Insentif	,170	,040	,447	4,207	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Penelitian (Diolah)

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t berpengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $t_{hitung} 4.247 > t_{tabel} 2.013$ (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,025$. Hal tersebut berarti bahwa kepemimpinan (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $t_{hitung} 4.207 > t_{tabel} 2.013$ dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,025$. Hal tersebut berarti bahwa insentif (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan rumus t tabel : $t (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0,025;46) = 2.013$, maka didapat t tabel sebesar 2.013.

Dimana n adalah jumlah responden, k adalah jumlah variabel bebas.

b. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : kepemimpinan (X_1), dan insentif (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho : $\rho = \rho = \rho = 0 \rightarrow$ (Kepemimpinan (X_1) dan Insentif (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y))

Ha : salah satu $\rho \neq 0 \rightarrow$ (Kepemimpinan (X_1) dan Insentif (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y))

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha_{0,05}$,maka Ho ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig $> \alpha_{0,05}$, maka Ho diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-13 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262,668	2	131,334	31,117	,000 ^b
	Residual	194,148	46	4,221		
	Total	456,816	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Kepemimpinan

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Nilai F pada tabel IV-11 diatas adalah $F_{hitung} 31,117 > F_{tabel} 3,20$ dengan $sig 0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepemimpinan (X1) dan insentif (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja(Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

Dengan rumus F tabel yaitu $F_{tabel} = F(k ; n-k) = F(2; 47) = 3,20$, maka diperoleh t tabel sebesar 3,20.

Dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja digunakan korelasi ganda dan dengan melihat R-Square akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV- 14
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,758 ^a	,575	,557	2,05441

a. Predictors: (Constant), Insentif, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data penelitian (Diolah)

Angka ini mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh kepemimpinan dan insentif (variabel independen) sebesar 55,7% sedangkan selebihnya 44,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,557 \times 100\% \\
 &= 55,7\%
 \end{aligned}$$

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan insentif) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel X1 (Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} sebesar $4.247 > t_{tabel} 2.013$ (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Fielder dan Gracia (2010, hal 114) menyatakan bahwa: “suatu proses dimana kemampuan seorang pemimpin untuk melakukan pengaruhnya tergantung dengan situasi tugas kelompok dan tingkat-tingkat daripada gaya kepemimpinan, kepribadian dan pendekatan yang sesuai dengan kelompoknya. Menurut Robbin (2009 hal. 44) menyatakan bahwa pemimpin yang berorientasi pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja kelompok kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian sebelumnya dari Satria Nurrahman Prayudi (2014) tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja

karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Tengah, menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Tengah. Penelitian ini juga didukung dari penelitian terdahulu dari Delti (2015) bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Trubaindo Coal Mining di Kabupaten Kutai Barat yang positif dalam arti searah yaitu apabila kepemimpinan dilaksanakan dengan baik maka diikuti pula dengan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian Sami'n (2013) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa peningkatan kombinasi kepemimpinan akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian Azizi (2012) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sama dengan hasil penelitian Marpaung (2014) membuktikan bahwa berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini pun sama dengan penelitian Posuma (2013) membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel X2 (Insentif) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} 4.207 > 2.013$ (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa Insentif (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil ini menunjukkan bahwa insentif yang ada di FIFGROUP Cabang Pematangsiantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Insentif yang ada harus tetap dipertahankan demi mencapainya hasil kerja yang baik.

Penelitian ini sesuai dengan teori Handoko (2010 hal. 117) menyatakan bahwa “ suatu departemen persnalia dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui insentif”.

Hal ini diperkuat dari hasil penelitian terdahulu oleh Foury Erawati (2017) tentang Pengaruh Supervisi, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada KPP Madya DKI Jakarta, menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial dan signifikan dari insentif terhadap kinerja karyawan pada KPP Madya DKI Jakarta. Hal ini diperkuat juga dari penelitian Syarifah Nur Zaenah (2014) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan positif dalam arti apabila pemberian insentif dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini diperkuat dari penelitian terdahulu oleh Haminati Sharikha Dinihaji (2014) bahwa adanya pengaruh positif pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pustkawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah.

Penelitian Zainal Arifin (2017) membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT Idec Wood Di Tarakan. Penelitian M. Ridho Agusra (2016) membuktikan bahwa insentif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT SPP. Hal ini pun sama dengan penelitian Budi Rahayu (2016) membuktikan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Industri Sandang Pangan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan pemberian insentif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai FIFGROUP Cabang Pematangsiantar. Nilai F_{hitung} (31,117) > F_{tabel} (3.20) dengan tingkat signifikan 0,000.

Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut, diketahui nilai df pembilang adalah k-1 sehingga diketahui df pembilang $3-1 = 2$, sedangkan nilai df penyebut n-k-1, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $49-2-1 = 46$ sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3.20 jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $31.117 > 3.20$ dan dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Pematangsiantar

Nilai *R Square* sebesar 0,557 atau 55,7% yang berarti hubungan antara kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 55,7% sedangkan sisanya 45,3% tidak diteliti.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan insentif berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian sebelumnya dari Muhammad Anggie (2017) tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN, menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap

kinerja karyawan, dan adanya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (persero) Kanwil I Medan. Hal ini menyebabkan semakin tinggi insentif yang diberikan kepada karyawan maka karyawan akan lebih semangat dalam bekerja, dan adanya kepemimpinan yang tepat maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Hal ini diperkuat oleh peneliti terdahulu Wiwi Yulianti 9(2016) bahwa adanya pengaruh positif antara kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PTPN XII Kaliselogiri Banyuwangi. Hal ini juga diperkuat oleh Rizca Amalia(2017) bahwa kepemimpinan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dinas tenaga kerja kabupaten Bandung.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar, yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} sebesar $4,247 > t_{tabel} 2,013$ (sig 0,000) dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$
2. Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar, yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} sebesar $4,207 > t_{tabel} 2,013$ (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
3. Kepemimpinan dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar, yang ditunjukkan oleh hasil F_{hitung} sebesar $31,117 > F_{tabel} 3,20$ dengan signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah :

1. Sebaiknya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar ini telah memperhatikan kondisi pegawai di lapangan. Pegawai yang bekerja di lapangan perlu dilakukan pengawasan dan peninjauan suatu waktu. Hal ini dimaksudkan agar pegawai yang bekerja memiliki rasa perhatian dari pimpinan sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dengan semangat kerja yang tinggi.

2. Hendaknya insentif yang diberikan kepada pegawai bukan hanya berupa komisi, tetapi juga perusahaan memberikan bonus yang lebih. Dengan demikian, pegawai akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Sebaiknya dilakukan upaya peningkatan kinerja pegawai dengan memberikan pendidikan dan pelatihan tambahan baik pendidikan dan pelatihan untuk attitude, maupun pelatihan manajemen. Hal ini dimaksudkan agar pegawai yang bertugas dapat mengetahui watak masyarakat yang diberikan pinjaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, Nel. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : Perdana Publishing.
- Amalia, Rizca. 2017. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. *E- Jurnal*.
- Arifin, Zainal. 2017. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Idec Wood di Tarakan. *E-Jurnal Administrasi Bisnis*. 5(4):1292-1303
- Bismala, Lila dan Arianty, Nel . (2017). *Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, Medan : AQLI
- Daulay, Raihana dan Astuti, Rini. (2016). *Manajemen*. Medan : USU Pres.
- Dewi, Sarita Permata. (2012) Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta, *Jurnal Nominal*. 1(1):1-22
- Dinahaji, Haminati Sharikha. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawaan Di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. 2(3):1-13
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang : Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh, Bandung : PT. RefikaAditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. RemajaRosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafitri & Hubeis, Aida Vitalaya (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P (2009). *Perilaku Organisasi*, Edisi KeDuabelas Prenhallindo, Jakarta: Salemba Empat.
- Ruhamak, M. Dian. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*. 1(1):1-22
- Sami'an. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia di Kantor Daop IV Semarang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*. 23(1):10-14
- Suddin, Alwi. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. 4(1):1-8
- Suwatno, Priansa, Doni Junni. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Cetakan Keenam, Bandung : Alfabeta

- Siagian, SP. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara..
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Edisi Baru, Bandung :Alfabeta.
- Wa Ode Zusnita Muizu .2014. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Pekbis Jurnal*.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Windy Aprilia Murty.2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *Jurnal Ilmiah*.4(1):1-15
- Yulianti, Wiwi. 2016. Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Tetap Karyawan pada PTPN XII Kaliselogiri Banyuwangi. *Jurnal Ilmiah Jurusan Manajemen*.