

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BARUGA ASRINUSA DEVELOPMENT

Dahlan¹⁾ Andi Jam'an²⁾ Agussalim³⁾

¹⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: dahlan017@gmail.com

²⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: andi.jam'an@unismuh.ac.id

³⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: agussalim.hr@gmail.com

Abstract

Problems that occur in PT. Baruga Asrinusa Development is a matter of leadership style, this can be seen from the conflict between the company and employees. This conflict occurs due to misunderstanding between superiors and employees. This study aims to find out and analyze the influence of leadership style, discipline, and incentives on employee performance, as well as to know and analyze variables that have a dominant effect on employee performance in PT. Baruga Asrinusa Development. The research was conducted for 3 months from September to November 2018 with a population of 227 people and sampling techniques that are random samples from a population of 50 people who were sampled. The analysis method used in this research is quantitative descriptive method, with double regression testing preceded by performing validity and reliability test of question items of each variable as well as assumption test. The results of this study showed that the coefficient of leadership style influence on employee performance which shows that it has a significant positive effect on employee performance, coefficient of disciplinary influence on employee performance that shows that discipline has a significant positive effect on employee performance, coefficient of effect of incentives on employee performance which indicates that the provision of incentives has a significant positive effect on employee performance. This can be interpreted that the leadership style, discipline, and incentives for employee performance at PT. Baruga Asrinusa Development will increase. And the highest value is the incentive variable so that the variable that has the most influence is the incentive variable.

Keywords: *leadership style, discipline, incentives, and performance.*

Abstrak

Permasalahan yang terjadi di PT. Baruga Asrinusa Development adalah permasalahan tentang gaya kepemimpinan, hal ini dapat dilihat dari konflik antara perusahaan dengan karyawan. Konflik ini terjadi akibat adanya kesalah pahaman antar atasan dengan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Baruga Asrinusa Development. Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan mulai bulan September sampai dengan November 2018 dengan populasi berjumlah 227 orang dan teknik sampling yaitu sampel acak dari jumlah populasi sebanyak 50 orang yang di jadikan sample. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan pengujian regresi ganda didahului dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas dari item-item pertanyaan setiap variabel serta uji asumsi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, koefisien pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, koefisien pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Baruga Asrinusa Development akan semakin meningkat. Dan nilai yang paling tinggi adalah variabel pemberian insentif sehingga variabel yang paling besar pengaruhnya adalah variabel pemberian insentif.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kedisiplinan, pemberian insentif, dan kinerja.

1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumberdaya penting dalam mencapai tujuan organisasi yang mempunyai perbedaan karakteristik dengan sumberdaya lainnya. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri. Peranan manusia memang tidak dapat digantikan oleh alat yang paling canggih sekalipun. Dari hal tersebut maka manusia merupakan faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Apapun nama organisasinya, baik dalam segi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun sarana teknologi yang dimiliki, semua itu tak akan bisa berjalan apabila tidak ada faktor manusia sebagai penggerak. Memang perlu ditekankan bahwa pegawai sebagai sumberdaya yang potensial tidak dapat begitu saja disamakan dengan mesin-mesin yang dapat dipastikan kemampuan kerjanya.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut.

Permasalahan yang terjadi di PT. Baruga Asrinusa Development adalah permasalahan tentang gaya kepemimpinan, hal ini dapat dilihat dari konflik antara perusahaan dengan karyawan. Konflik ini terjadi akibat adanya kesalah pahaman antar atasan dengan karyawan. Adanya perubahan kebijakan dalam perusahaan mengenai penghitungan gaji atau upah kerja karyawan, namun pihak perusahaan belum memberitahukan para karyawan, sehingga karyawan merasa diperlakukan semena-mena oleh pihak perusahaan.

Dari segi kedisiplinan juga terdapat masalah diantaranya, kehadiran karyawan yang tidak tepat waktu, terlambat datang dan cepat pulang, tidak hadir dengan tidak ada kabar atau alasan sakit yang tidak dibuktikan dengan keterangan dokter, pekerjaan yang idelanya dikerjakan dalam satu hari tapi harus menggunakan waktu tiga hari sampai satu minggu. Dari segi pemberian insentif juga sering terjadi masalah, misalnya pembayaran insentif yang di terlambat, gaji lembur yang biasa tidak dibayarkan.

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsurmanusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya (Sutrisno, 2009).

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992). James et. al. (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002).

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Likret (1961) dalam Handoko (2003) gaya kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu:

- 1) Pelaksanaan tugas. Pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja.
- 2) Memberi dukungan. Pemimpin memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.
- 3) Mengutamakan hasil dari pada proses. Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.
- 4) Memberi petunjuk. Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

c. Kedisiplinan

Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- 1) Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
- 2) Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- 3) Konservasi aturan meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.
- 4) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- 5) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.

d. Pemberian Insentif

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak manajemen kepada karyawan agar mereka bekerja dengan semangat yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang diberikan oleh manajemen sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan dengan organisasi (Mangkunegara, 2010)

Tujuan insentif pada dasarnya adalah :

- 1) Sistem insentif didesain dalam hubungannya dengan system balas jasa (*merit system*), sehingga berfungsi dalam memotifasi pekerja agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban atau tanggung jawabnya.
- 2) Sistem insentif merupakan tambahan bagi upah atau gaji dasar yang diberikan sewaktu-waktu, dengan membedakan antara pekerja yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugasnya. Dengan demikian akan berlangsung kompetisi yang sehat dalam berprestasi, yang merupakan motivasi kerja berdasarkan pemberian insentif. (Hadari Nawawi, 2003).

e. Kinerja

Menurut Sutrisno (2009), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Mangkunegara (2010) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tika (2006) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur -unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

- 1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan
- 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
- 3) Pencapaian tujuan organisasi
- 4) Periode waktu tertentu

Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu:

- 1) Kemampuan
- 2) Keinginan
- 3) Lingkungan

Yuwalliatin (2006) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 4) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
- 5) Perencanaan kegiatan

Faktor-faktor yang dipengaruhi oleh kinerja menurut Mangkunegara (2010) yaitu :

- 1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang mempunyai IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi *IQ Superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

- 2) Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersifat negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

f. Penelitian Terdahulu

- 1) Muhammad Bukhori (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif terhadap motivasi kerja serta kinerja karyawan pada Pt. reza perkasa sidoarjo”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif terhadap motivasi kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain riset kausal serta metode penelitian yang dipakai adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 59 karyawan PT. Reza Perkasa Sidoarjo. Jumlah sampel sebanyak 59 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh.

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis jalur (path) didapatkan bahwa gaya kepemimpinan dan insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja karyawan baik secara langsung dan juga tidak langsung.

- 2) Made Suprpta dkk. (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan” Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Lokasi penelitian di Wake Bali *Art Market* Kuta, dengan sampel sebanyak 72 karyawan, menggunakan analisis *Partial Least Square*. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja.

Demikian pula adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disarankan, perlunya keterlibatan pemimpin pada pengambilan keputusan untuk kelancaran kerja karyawan. Perlu perbaikan gaji serta tunjangan

- yang banyak dikeluhkan. Kinerja perlu ditingkatkan, difokuskan pada kehadiran, kerjasama dan pencapaian target.
- 3) Yuli Eprianti (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja Guru di SMA Yadika Lubuk Linggau” Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru.
 - 4) M. Syaiful Anwar (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Archoplan Indoraya Surabaya. Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. ArchoplanIndoraya Surabaya yang berjumlah 35 orang. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - 5) Mukhlisotul Jannah (2013) melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan utama dari suatu bisnis adalah mendapatkan keuntungan. Sedangkan yang memberikan keuntungan bukan hanya pelanggan, tetapi ada sumber daya manusia yang merupakan faktor produksi yang bisa membuat keinginan pelanggan bisa terpenuhi. Di sinilah peran sumber daya manusia, sejak bahan baku yang masih berada di suplier, dalam proses produksi, hingga barang ke tangan pelanggan. Di sisi lain perusahaan harus menyadari bahwa karyawan sebagai makhluk sosial pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan baik berupa materi maupun non materi kepada karyawan beserta keluarganya. Hal ini dapat membuat para pegawai bersemangat dalam bekerja, terciptanya ketenangan, loyal terhadap perusahaan dan mau memberikan segala kemampuannya dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal.
Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah upah atau gaji dan insentif. Insentif dapat digunakan sebagai salah satu alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan.
 - 6) Vera Alriani dkk (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Djas sukses Support” Penelitian ini dilakukan di PT. Dukungan Djas Succes. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampel sebanyak 35 orang yang diambil dari total populasi (karyawan).
Dari hasil penelitian, penulis menyimpulkan bahwa *Leadership Style* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan (kuat) terhadap Kinerja Pegawai di PT. Succes Djas Support.

g. Hipotesis

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Baruga Asrinusa Development.
- 2) Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Baruga Asrinusa Development
- 3) Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Baruga Asrinusa Development
- 4) Gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Baruga Asrinusa Development.

3. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Baruga Asrinusa Development salah satu anak perusahaan dari PT. Hadji Kalla yang bergerak di bidang property di Sulawesi Selatan. Dengan waktu penelitian yaitu mulai bulan September sampai November 2018.

Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang ada di PT. Baruga Asrinusa Development Makassar dengan jumlah populasi sebanyak 227 orang pegawai. Sedangkan yang menjadi sampel yaitu 50 orang pegawai yang diambil dengan menggunakan teknik *random sample* (Sampel Acak).

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu :

1) Data Primer atau Penelitian lapangan

Data Primer atau Penelitian lapangan yang dilakukan yaitu penelitian atau observasi secara langsung kepegawai menggunakan teknik komunikasi dan wawancara (dengan menggunakan daftar pertanyaan/koesioner) serta melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan.

2) Data Sekunder atau Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Data Sekunder atau penelitian pustaka yang dilakukan yaitu data yang didapatkan dengan menggunakan bacaan atau buku-buku serta bahan-bahan berupa jurnal atau hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan judul dari masalah yang diteliti.

Penelitian ini akan menganalisis tentang variabel pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1) Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan adalah kemampun seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain, atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu dengan indikatornya adalah pentingnya tugas dan tanggung jawab, perhatian kepada karyawan, komunikatif dan mempengaruhi cara pandang.

2) Kedisiplinan (X2)

Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikatornya yaitu : Arahan dari pemimpin, tepat waktu, mentaati aturan, Kontribusi dan jarak tempat kerja

3) Pemberian insentif (X3)

Pemberian insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak manajemen kepada karyawan agar mereka bekerja dengan semangat yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberiuanuang di luar gaji yang diberikan oleh manajemen sebagai pengakuan terhadap prestasi kerjadan kontribusi karyawan dengan organisasi. Dengan indikator sebagai berikut : Memuaskan, cukup, tepat waktu, selalu mendapat insentif, dan prosedur.

4) Kinerja (Y)

Kinerja adalah usaha untuk mempengaruhi seberapa besar kemampuan karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan hasil atau volume usaha suatu organisasi dengan indikator adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, usaha yang kuat, standar operasional dan kemampuan kerja.

Analisis data dalam penelitian kualitatif berakar pada salah satu pendekatan kualitatif, tepatnya fenomenologi. Pendekatan ini lebih banyak mengkritik pendekatan positivisme yang dianggap terlalu kaku, hitam-putih dan terlalu taat asas.

Untuk mengetahui bagaimana dan seperti apa menganalisis data-data kualitatif agar laporan kita atau karya ilmiah menjadi sebuah karya yang bagus, maka harus memasukkan adanya analisis data.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dengan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dengan melihat nilai p value, jika nilai p value lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

1) Uji hipotesis 1

Berdasarkan analisis regresi diperoleh koefisien pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,357 dengan nilai $p = 0,002 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang merupakan kemampuan pimpinan dalam mengarahkan, memengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Baruga Asrinusa Development. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan pimpinan pada PT. Baruga Asrinusa Development maka kinerja karyawan pada PT. Baruga Asrinusa Development akan semakin meningkat. Dengan demikian, maka hipotesis pertama yang berbunyi “Gaya kepemimpinan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Baruga Asrinusa Development” **Diterima**.

2) Uji hipotesis 2

Berdasarkan analisis regresi diperoleh koefisien pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,344 dengan nilai $p = 0,009 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang merupakan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Baruga Asrinusa Development. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kedisiplinan yang diterapkan karyawan pada PT. Baruga Asrinusa Development maka kinerja karyawan pada PT. Baruga Asrinusa Development akan semakin meningkat. Dengan demikian, maka hipotesis kedua yang berbunyi “Kedisiplinan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Baruga Asrinusa Development” **Diterima**.

3) Uji hipotesis 3

Berdasarkan analisis regresi diperoleh koefisien pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,587 dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa pemberian insentif yang penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak manajemen kepada karyawan agar mereka bekerja dengan semangat yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Baruga Asrinusa Development. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik pemberian insentif pada karyawan pada PT. Baruga Asrinusa Development maka kinerja karyawan pada PT. Baruga Asrinusa Development akan semakin meningkat. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga yang berbunyi “Pemberian insentif berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Baruga Asrinusa Development” **Diterima**.

4) Uji hipotesis 4

Berdasarkan analisis regresi diperoleh nilai beta yang paling tinggi adalah pemberian insentif (X3) sebesar 0,511. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh adalah pemberian insentif, sehingga hipotesis keempat yang berbunyi “Pemberian insentif berpengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan PT. Baruga Asrinusa Development” **Diterima**.

b. Pembahasan

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Baruga Asrinusa Development

Hasil pengujian terhadap hipotesis pertama menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Baruga Asrinusa Development ternyata terbukti. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pandangan James et. al. (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan memengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002).

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Waridin dan Guritno (2005) menyatakan bahwa pada dasarnya gaya kepemimpinan menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kinerja bawahannya serta keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Bukhori (2016) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja karyawan baik secara langsung dan juga tidak langsung.

Penelitian lain yang relevan adalah Suprpta dkk. (2015) dengan hasil penelitian ini yaitu kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Baruga Asrinusa Development

Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Baruga Asrinusa Development ternyata terbukti. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pandangan Hasibuan (2004) yang menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Disiplin akan mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar. Kedisiplinan juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tenang sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Simamora (1997) disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Anwar (2016) dengan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Baruga Asrinusa Development

Hasil pengujian terhadap hipotesis tiga menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Baruga Asrinusa Development ternyata terbukti. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pandangan Mangkunegara (2010) yang menjelaskan bahwa insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang didapatkannya. Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak manajemen kepada karyawan agar mereka bekerja dengan semangat yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang diberikan oleh manajemen sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan dengan organisasi.

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktifitas dan efisiensi perusahaan

dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dimana produktifitas menjadi suatu hal yang penting

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Mukhlisotul Jannah (2013) dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa alam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah upah atau gaji dan insentif. Insentif dapat digunakan sebagai salah satu alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Vera Alriani dkk (2017) melakukan penelitian dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa Leadership Style berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun secara simultan gaya kepemimpinan dan Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan (kuat) terhadap Kinerja Pegawai di PT. Sukses Djas Support.

5. KESIMPULAN

- a. Hasil pengujian terhadap hipotesis pertama menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Baruga Asrinusa Development ternyata terbukti. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kinerja bawahannya serta keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.
- b. Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Baruga Asrinusa Development ternyata terbukti. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Disiplin akan mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar. Kedisiplinan juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan.
- c. Hasil pengujian terhadap hipotesis tiga menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Baruga Asrinusa Development ternyata terbukti. Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktifitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dimana produktifitas menjadi suatu hal yang penting
- d. Nilai variabel pemberian insentif dengan nilai sebesar 0,511 sehingga variabel yang paling besar pengaruhnya adalah variabel pemberian insentif.

6. REFERENSI

- Alriani Vera dkk. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Djas sukses Support*. Volume 4 No. 2 Tahun 2017 Print ISSN: 25031546
- Anwar M. Syaiful 2016. *Pengaruh gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 5, Nomor 3, Maret 2016 ISSN : 2461-0593
- Bukhori Muhammad. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif Terhadap motifasi Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada PT. Reza Perkasa Sidoarjo*. Jurnal JIBEKA Volume 10 Nomor 1 Februari: 34-41

Competitiveness

p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: xxxx-xxxx

Vol. 9, Nomor 2 | Juni – Desember, 2020

- Eprianti Yuli. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja Guru di SMA Yadika Lubuk Linggau*. STMIK MURA Lubuklinggau. Menara Ekonomi: ISSN: 2407-8565. Volume III No. 5 - April 2017
- Handoko, T. Hani. 2003. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- James., et al. 1996. *Customer Behavior*, (Seventh ed.), Orlando, Florida: The Dryden Press
- Jannah Mukhlisotul. 2013. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dosen pada Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam IAIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT RevikaAditama.
- Nawawi Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta. Universitas Gajah Mada press.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Robert, R., & Sommeria, J. (1992). *Relaxation towards a statistical equilibrium state in two-dimensional perfect fluid dynamics*. Physical review letters, 69(19), 2776.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Setiyawan, B, Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI, 2(2).
- Suprpta, Made. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan E-* Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.06: 430-442. ISSN: 2337-3067
- Suranta, Sri. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Empirika. Vol 15. No 2.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standardisasi. No 9.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. PT RajaGrafindo Persada.
- Waridin dan Bambang Guritno, 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No1. Hal: 63-74.
- Yuwaliatin, Sitty. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 241-256.