
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SWADHARMA SARANA INFORMATIKA

Dimas Adiyanto

Manajemen ,Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No.98
Kramat Raya , Senen, Jakarta Pusat, Indonesia
E-mail: dimasadiyanto0@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Swadharma Sarana Informatika. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja didalam Perusahaan PT Swadharma Sarana Informatika. Penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada untuk dijadikan sampel sebesar 84 responden. Hasil dari penelitian Uji T pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,016 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,453 > t$ tabel $1,663$. Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang artinya H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Uji T untuk insentif terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,667 > t$ tabel $1,663$. Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan yang artinya H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Bahwa hasil uji statistik F diperoleh nilai F sebesar $74,099$. Hasil dari F tabel $3,96$, sehingga dapat dijelaskan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $F_{hitung} 74,099 > 3,96$ dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ bahwa variabel gaya kepemimpinan dan variabel insentif secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Kinerja karyawan

Abstract - This study aims to determine the effect of leadership style and incentives on employee performance at PT Swadharma Sarana Informatika. The method used in this research is descriptive method with a quantitative approach. The population in this study are all employees who work in PT Swadharma Sarana Informatika Company. This study used the entire existing population as a sample of 84 respondents. The results of the T-Test research on the influence of leadership style on employee performance are $0.016 < 0.05$ and t count $2.453 > t$ table 1.663 . There is a significant influence between leadership style on employee performance, which means that H_1 is accepted, which means there is an influence of leadership style on employee performance. The T test for incentives on employee performance is $0.000 < 0.05$ and the t count is $5.667 > t$ table 1.663 . There is a significant influence between incentives on employee performance, which means that H_2 is accepted, which means there is an influence of incentives on employee performance. That the results of the F statistical test obtained an F value of $74,099$. The results of F table are 3.96 , so it can be explained that $F_{count} > F_{table}$ or F_{count} value is $74.099 > 3.96$ and the significance value is $0.000 < 0.05$ that the leadership style variable and incentive variable simultaneously or together have a significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Incentives and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sampai saat ini kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Keberadaan pemimpin sangat penting karena ia mempunyai peranan yang sangat strategis dalam mencapai

tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karyawan mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal. PT Swadharma Sarana Informatika (SSI) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Jasa Pengolahan Uang Rupiah (PJPUR) yang terkait dengan fisik Uang Rupiah, mencakup distribusi, pemrosesan, penyimpanan Uang Rupiah serta pengisian, pengambilan atau pemantauan kecukupan Uang Rupiah antara lain *Automated Teller Machine (ATM)*, *Cash Deposit Machine (CDM)* dan *Cash Recycling Machine (CRM)*. SSI memulai usaha di bidang jasa layanan *Second Level Maintenance (SLM)* mesin ATM milik Bank Negara Indonesia di area Jabodetabek. Dimana pihak pemberi kerja berharap meningkatkan kinerja mesin ATM dalam melayani transaksi nasabah dapat beroperasi penuh selama 24 jam sehari dan penanganan *problem* tingkat lanjutan lebih cepat. Seiring keberhasilan para teknisi dalam menjaga kinerja mesin ATM, Bank BNI kemudian mempercayakan layanan SLM ATM nya di seluruh pelosok negeri kepada SSI. Kompensasi kerja yang umumnya diberikan sebagai salah satu bentuk ialah insentif. Insentif adalah tambahan penghasilan berupa barang, uang dan lain sebagainya yang diberikan pada seseorang untuk meningkatkan gairah dalam bekerja. Istilah lain dari insentif adalah uang perangsang. Insentif seringkali diberikan pada para karyawan sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan. pemberian uang insentif biasanya berhubungan dengan kinerja seorang karyawan yang telah dievaluasi oleh perusahaan.

Apabila ada seorang karyawan yang memiliki kinerja bagus, maka akan mendapatkan insentif dalam bentuk tertentu. Permasalahan setiap orang dalam dunia kerja bersifat berbeda yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja kerja pada karyawan. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan memiliki tingkat kinerja yang berbeda, karyawan yang mendapatkan insentif umumnya mempunyai catatan kehadiran, kinerja dan prestasi yang baik bahkan sebaliknya karyawan yang tidak mendapatkan insentif akan lebih terlihat tidak produktif bahkan cenderung memilih untuk keluar dari tempat kerja tersebut. Tingginya tingkat *Turnover* karyawan merupakan salah satu permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan PT Swadharma Sarana Informatika. Fenomena karyawan yang keluar dari PT Swadharma Sarana Informatika yang menyebabkan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan ini. Untuk mengetahui *turnover* karyawan, berikut tabel *turnover* karyawan pada PT Swadharma Sarana Informatika.

Tabel I. 1
Data *Turnover* Karyawan pada PT SSI

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Presentase
2021	124	4	3%
2022	120	12	10%
2023 Januari-April	102	18	18%

Sumber : Data Diolah 2023

Berdasarkan data *turnover* karyawan PT SSI maka dapat disimpulkan bahwa dari tahun 2021-2023 *turnover* karyawan PT SSI mengalami kondisi naik yang cukup tinggi, dikarenakan tingkat *turnover* karyawan yang mencapai lebih dari 10% melebihi dari standar yang telah ditetapkan perusahaan. Dari tahun 2021 menunjukkan tingkat *turnover* sebesar 3% sampai dengan tahun 2023 mengalami kenaikan yang sangat tinggi menjadi 18%. Berdasarkan wawancara peneliti dengan Manager PT SSI bahwa terdapat beberapa faktor yang membuat karyawan mengundurkan diri dengan hal ini yaitu mengenai insentif. Selain itu komunikasi yang kurang baik terhadap bawahan sering kali membuat karyawan merasa kurang dihargai, serta respon yang minim membuat karyawan merasa kecewa terhadap atasan. Ini berdampak pada adanya penurunan jumlah karyawan dan kurangnya rasa peduli terhadap karyawan yang mengakibatkan banyak karyawan memilih untuk *resign* dari perusahaan.

Salah satu faktor penurunan karyawan yaitu juga dengan adanya masa habis kontrak dengan pemberi kerja sehingga berdampak dengan beberapa karyawan PT SSI yang tidak diperpanjang kontrak masa kerja. Hal ini yang membuat kinerja karyawan menurun hingga saat ini dikarenakan pekerjaan diwajibkan lembur dengan

tidak adanya insentif yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini menjadi masalah baru, secara langsung dikarenakan perusahaan tidak dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Jumlah pekerjaan tidak seimbang dengan jumlah karyawan yang sedikit mengakibatkan sering kali terjadi kurangnya komunikasi dan jam kerja yang berlebih tanpa adanya insentif. Tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Swadharma Sarana Informatika, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja karyawan pada PT Swadharma Sarana Informatika”.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara variable pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Swadharma Sarana Informatika?
2. Apakah terdapat pengaruh antara variable pemberian insentif terhadap kinerja seluruh karyawan PT Swadharma Sarana Informatika?
3. Apakah terdapat pengaruh antara variable gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Swadharma Sarana Informatika secara bersama-sama atau simultan?

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja seluruh karyawan PT Swadharma Sarana Informatika.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian insentif terhadap kinerja seluruh karyawan PT Swadharma Sarana Informatika.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan dan pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Swadharma Sarana Informatika secara bersama-sama atau simultan.

Kepemimpinan didefinisikan dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administrative, serta persepsi oleh orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh (Muhdar, 2020). Gaya kepemimpinan yang melakukan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diutamakan dalam organisasi (Djafri, 2017). Kepemimpinan adalah proses mobilisasi timbal balik oleh karyawan dengan motif dan nilai tertentu, beragam sumber daya ekonomi, politik, dan lainnya, dalam konteks persaingan dan konflik, untuk menyadari tujuan yang dimiliki secara mandiri atau bersama oleh pemimpin dan pengikut (Muhdar, 2020). Gaya kepemimpinan hanya memadai dalam situasi yang tepat meskipun disadari bahwa setiap orang memiliki gaya yang disukainya sendiri dan sering merasa sulit untuk mengubahnya meskipun perlu (Hutahaean, 2021). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha dan individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Hasnawati, Muhctar Sapiri, 2021). Gaya kepemimpinan merupakan suatu bentuk perilaku secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika mempengaruhi anggota organisasi. Cara seorang pemimpin yang bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan. Dimensi-dimensi gaya kepemimpinan menurut Busro, gaya kepemimpinan diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut. (1) Struktur prakarsa (*initiating structure*): Mengorganisasikan Kerja, hubungan kerja dan tujuan (2) Pertimbangan (*consideration*) : Saling percaya, menghargai gagasan bawahan, memperhatikan perasaan tingkat kepedulian yang tinggi (Busro, 2018).

Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Achmad Sudiro, 2022). Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kinerja pegawai. Insentif merupakan salah satu pendorong penting yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk kerja lebih optimal (Lijan Poltak Sinambela, 2019). Insentif sebagai wujud kompensasi langsung. Kompensasi ialah imbalan langsung yang didapatkan oleh karyawan sebab kinerja melampaui standarisasinya. Dengan demikian insentif sebagai pemberian penghargaan yang dapat memotivasi karyawan supaya prestasi meningkat, dimana sifatnya tidaklah tetap (Waloyo, 2020). Insentif berupa suatu dorongan positif berupa motivasi yang diberikan sengaja supaya para pegawai memberikan pekerjaan yang baik dan akan menimbulkan semangat yang lebih besar untuk menambah prestasi bagi organisasi. Berikut dimensi dan indikator insentif (1) Insentif Material : Bonus, Komisi, Profit Share, Kompensasi yang ditanggungkan (2) Insentif Non-Material : Pemberian gelar resmi, pemberian tanda jasa, pemberian piagam penghargaan, pemberian kenaikan pangkat atau jabatan (Mujanah, 2019).

Kinerja berpacu pada tingkat capaian berbagai tugas yang membentuk suatu pekerjaan karyawan serta merefleksikan baik tidaknya karyawan dalam memenuhi syarat pekerjaannya, tetapi sering disalahartikan sebagai effort yang menggambarkan energy yang dikeluarkan, serta kinerja diukur berdasarkan hasilnya (Waloyo, 2020). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang

apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Sukrispiyanto, 2019). Faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu tanggung jawab dalam penyelesaian tugas dan kerja sama antar sesama karyawan, kualitas dari pekerjaan, kuantitas dari pekerjaan ketepatan waktu dalam bekerja dan kehadiran, serta waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas (Nurfitriani, 2022). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang selalu dicapai oleh pegawai atau organisasi seperti hasil standar kerja, suatu target yang diberikan waktu tertentu selama periode yang diberikan, penilai kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi dan indikator yaitu : (1) Kuantitas pekerjaan : Jumlah Pekerjaan yang dihasilkan, melakukan pekerjaan sesuai dengan target (2) Kualitas Pekerjaan : melakukan pekerjaan sesuai dengan *operation manual*, melakukan pekerjaan sesuai dengan *inspection manual* (3) Ketepatan Waktu : Pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai dengan *deadline* yang ditentukan (4) Kehadiran : Datang tepat waktu, melakukan pekerjaan sesuai dengan jam yang telah ditentukan (5) Kerja Sama : Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan, menghargai rekan kerja satu sama lain, bekerjasama dengan rekan kerja secara baik (Asnawi, 2019).

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dikatakan suatu bagian dari keseluruhan karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Jika populasi tersebut besar, sehingga peneliti tentunya tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang terdapat pada populasi tersebut oleh karena beberapa kendala yang akan dihadapi nantinya seperti: keterbatasan dana, tenaga dan waktu (Aloysius Rangga Aditya Nalendra, 2021). Kemudian apabila subjek kurang dari 100 maka diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2014). Dalam metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan jumlah yang relatif kecil yaitu metode pengambilan semua populasi sebanyak 84 karyawan PT Swadharma Sarana Informatika yang juga digunakan sebagai sampel penelitian.

Instrument pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner (angket). Dalam menganalisis data yang diperoleh dari butir pernyataan yang ada di dalam kuesioner. Pada kuesioner ini pernyataan yang sudah dibuat oleh peneliti menggunakan skala *likert*, yaitu dengan rentangan 1 sampai dengan 5. Tanggapan yang positif (sangat setuju) diberi skala yang lebih tinggi dan tanggapan negatif (sangat tidak setuju) diberi skala yang paling rendah. Berikut adalah tabel gambaran skala likert dalam penelitian ini:

Tabel II. Skala Likert

No	Kode	Persetujuan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	R	Ragu-ragu	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah 2023

Data yang diperoleh oleh peneliti harus diolah dan dievaluasi agar relevan dan menjadi landasan dalam mengambil keputusan. Teknik analisis data merupakan metode dalam memproses data menjadi informasi. Pengolahan data penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS* versi 24. Data pertama kali dilakukan uji instrumen, lalu dilakukan uji asumsi klasik serta uji hipotesis. Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Swadharma Sarana Informatika.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen penelitian ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid karena *r*-hitung di setiap pernyataan lebih besar dari *r*-tabel. Adapun uji reliabilitas jika nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan dari perhitungan *SPSS* lebih besar dari 0,60 maka kuesioner tersebut reliabel sedangkan sebaliknya jika kurang dari 0,60 maka tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner dalam penelitian ini bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

Uji asumsi klasik penelitian ini diuji dengan menggunakan uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Dalam uji normalitas jika angka *Sig.* > 0,05 maka data berdistribusi normal, jika angka *Sig.*

< 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini nilai signifikan yang didapatkan yaitu 0,301 > 0,05 dikatakan bahwa data yang diuji dalam uji normalitas ini terdistribusi normal. Uji multikolinearitas jika nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10,00 tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai toleransi < 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10,00 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini diketahui nilai toleransi 0,402 > 0,10 dan pada nilai VIF 2,486 < 10,00 dikatakan dalam penelitian ini semua variabel independen menyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas terhadap variabel dependen. Uji heteroskedastisitas jika nilai Sig. > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika nilai Sig. < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini nilai signifikan dari variabel gaya kepemimpinan (X1) 0,489 dan insentif (X2) 0,963 dan dikatakan semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap variabel dependen.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dan memprediksi suatu variabel dependen. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel III. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.219	2.804		1.148	.254
Gaya Kepemimpinan	.388	.158	.255	2.453	.016
Insentif	.655	.116	.590	5.667	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan pada tabel III diatas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \quad (1)$$

$$Y = 3,219 + 0,388 (X_1) + 0,655 (X_2) + \varepsilon$$

Dari hasil olah data yang diperoleh, maka dapat diinterpretasikan dari koefisien regresi disetiap variabel sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,219 menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan dan Insentif tidak ada atau bernilai nol maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 3,219.
2. Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan sebesar 0,388 menunjukkan bahwa jika nilai Gaya Kepemimpinan naik sebesar satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan juga akan naik sebesar 0,388 atau 38,8%
3. Nilai koefisien Insentif sebesar 0,655 menunjukkan bahwa jika nilai Insentif naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan juga akan naik sebesar 0,655 atau 65,5%.

Uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) digunakan untuk mengetahui besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent sisanya yang tidak dapat dijelaskan merupakan bagian variasi dari variabel lain yang tidak termasuk didalam model. Adapun hasil koefisien determinasi (*Adjusted R²*) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.647	.638	3.673

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Insentif

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel IV bahwa nilai *Adjusted R²* adalah 0,638 yang artinya sebesar 63,8% dari nilai Gaya Kepemimpinan (X1) dan Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 36,2% (100% - 63,8%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pada pengujian hasil uji t untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS* versi 24 dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dan pengambilan kesimpulan jika t-hitung lebih besar (>) t-tabel atau jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis terima. Hasil uji t dapat disajikan pada tabel-tabel berikut:

Dapat diketahui rumus untuk mencari t-tabel adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{T-tabel} & : t(a/2 ; n - k - 1) & \text{(II)} \\ & : t(0,05/2 ; 84 - 2 - 1) \\ & : t(0,025 ; 81) = 1,663 \\ \text{Keterangan} & : a = \text{Tingkat kepercayaan} \\ & n = \text{Jumlah sampel} \\ & k = \text{Jumlah variabel X} \end{aligned}$$

Tabel V. Hasil Uji Statistik Parsial T Gaya Kepemimpinan (X1)

<i>Coefficients^a</i>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	3.219	2.804	1.148	.254
	Gaya Kepemimpinan	.388	.158	2.453	.016

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel V diketahui nilai Sig. adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $2,453 > t$ -tabel 1.663. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam pengujian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang artinya H_1 diterima.

Tabel VI. Hasil Uji Statistik Parsial T Insentif (X2)

<i>Coefficients^a</i>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	3.219	2.804	1.148	.254
	Insentif	.655	.116	5.667	.000

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel VI diketahui nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $5,667 > t$ -tabel 1,663. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam pengujian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang artinya H_2 diterima.

Uji f dalam penelitian ini melakukan perbandingan nilai yang diperoleh f-hitung dengan f-tabel pada tingkat Sig. 0,05. Apabila nilai f-hitung > f-tabel dan tingkat signifikansi < 0,05 maka model regresi tersebut layak untuk menjelaskan variabel secara simultan. Dapat diketahui rumus untuk mencari ftabel adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Ftabel} & : F(k-1 ; n - k - 1) & \text{(III)} \\ & : F(1 ; 84 - 2 - 1) \\ & : F(1 ; 81) = 3,96 \\ \text{Keterangan} & : a = \text{Tingkat kepercayaan} \\ & n = \text{Jumlah sampel} \end{aligned}$$

k = Jumlah variabel X

Tabel VII. Hasil Uji F(Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1999.241	2	999.621	74.099	.000 ^b
	Residual	1092.711	81	13.490		
	Total	3091.952	83			

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Insentif

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel VII bahwa hasil uji statistik f diperoleh f-hitung sebesar 74,09. Dilihat dari f-tabel maka nilai f-tabel sebesar 3,96. Sehingga dapat dijelaskan bahwa f-hitung > f-tabel yaitu $74,09 > 3,96$, dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya H_3 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam pengujian ini variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Insentif (X₂) bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini yang telah diuraikan bahwa untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT Swadharma Sarana Informatika. Dalam penelitian ini variabel independen atau variabel bebas yang digunakan yaitu variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan insentif (X₂) sedangkan variabel dependen atau variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan (Y). maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan pada uji t dimana nilai sig berpengaruh secara parsial X₁ terhadap Y adalah sebesar 0,016 < 0,05 dan nilai t hitung $2,453 > t$ tabel 1,663 (H₁). Sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Perhitungan uji t dimana nilai sig berpengaruh secara parsial X₂ terhadap Y. Hasil perhitungan pada uji t sig sebesar $0,016 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,453 > 1,663$. Sehingga insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (H₂). Maka dari itu bahwa dari hasil perhitungan tersebut diduga H₁ dan H₂ bersama-sama atau secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Swadharma Sarana Informatika.
3. Hasil uji statistik F diperoleh nilai F sebesar 74.099. Dilihat dari F tabel 3,96, sehingga dapat dijelaskan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai F_{hitung} $74,099 > 3,96$ dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Kemudian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan variabel insentif (X₂) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil dari uji koefisiensi determinasi R² nilai adjusted R Square sebesar 0,638 atau 63,8% yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan (X₁) dan insentif (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Swadharma Sarana Informatika.
4. Hasil penelitian ini membuktikan gaya kepemimpinan dan insentif yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Gaya kepemimpinan yang memberikan motivasi dorongan kepada karyawan dengan baik akan menghasilkan kinerja yang optimal. Selanjutnya dalam penelitian ini bahwa pemberian insentif dapat memberikan semangat dan dampak positif yang membuat karyawan untuk meningkatkan kinerja. Dengan memberikan gaya kepemimpinan secara baik dan insentif yang diberikan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Swadharma Sarana Informatika.

Daftar Pustaka

- Achmad Sudiro, O.A.P. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by V.R.A. Kurniawan Ahmad. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Aloysius Rangga Aditya Nalendra, D. (2021) *Statistika Seri Dasar dengan SPSS*. Edited by R.R. Pratama. Jawa Barat: Media Sains Indonesia.
- Arikunto, S. (2014) *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta 2014.
- Asnawi, M. angriani (2019) *Kinerja karyawan perseroan terbatas*. Edited by Z. Fahrussyah. Gorontalo: CV.
- ATHRA SAMUDRA.Busro, D.M. (2018) *teori-teori manajemen sumber daya manusia*. jakarta: Prenadamedia Group.
- Djafri, S.Q.B.& N. (2017) *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Edited by D. Yusuf. Gorontalo:

ideaspublishing.

Hasnawati, Muhctar Sapiri, M.R. (2021) *Gaya kepemimpinan peningkatan kerja*. Edited by H. Halim. Sulawesi Selatan: Pusaka Almailda.

Hutahaean, W.S. (2021) *Pengantar Kepemimpinan*. Edited by Y. Umayu. Malang: Ahlimedia Press.

Lijan Poltak Sinambela, S.S. (2019) *Manajemen Kinerja*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Muhdar (2020) *Manajemen SDM teori aplikasi pada bank umum syariah*. Edited by Hidayanti. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Mujanah, S. (2019) *Manajemen Kompensasi*. Edited by M. Soeroso. CV. Putra Media Nusantara.

Nurfitriani (2022) *Manajemen kinerja karyawan*. Edited by M.. Dr. Ahmad Dzul Ilmi S., S.E. Makassar: Cendekia publisher.

Sukrispiyanto (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by M.M. Amirullah, S.E. Sidoarjo: Indomedika Pustaka.

Waloyo (2020) *Kinerja karyawan ditinjau dari pemberian insentif*. Edited by M.A. Firdaus. Surabaya: Kresna Bina Insan Prima.