

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. TNT SKYPAK INTERNATIONAL INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana Program Studi Manajemen



**OLEH
AGYL RYAN ANJARI
2013511275**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM STUDY MANAJEMEN
2017**



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu: (1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan; (2) Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Tempat dilakukan penelitian ini yaitu pada PT TNT Skypark Internasional Indonesia.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian *explanatory*. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan teknik *proposional random sampling*. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diukur dengan skala *likert*. Analisis data dengan regresi linear berganda.

Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($b = 0,571$; $Sig. = 0,000$), pemberian insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($b = 0,467$; $Sig. = 0,000$). Secara simultan gaya kepemimpinan dan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($R^2 = 0,970$; $Sig. = 0,000$).

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, pemberian insentif, kinerja karyawan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





ABSTRACT

The purpose of this study are: (1) To determine the effect of leadership style on employee performance; (2) To determine the effect of giving incentive on employee performance. Place done this research at PT TNT Skypark International Indonesia.

This research belongs to the explanatory research category. Sampling technique is by proportional random sampling technique. Data obtained through the spread of questionnaires measured by Likert scale. Analysis of data with multiple linear regression.

The result of this research shows that partial leadership style have positive and significant effect to employee performance ($b = 0,605$; $Sig = 0,000$), partial incentive giving positive and significant effect to employee performance ($b = 0,672$; $Sig. = 0,000$). Simultaneously leadership style and giving incentive have positive and significant effect to employee performance ($R^2 = 0,970$; $Sig. = 0,000$).

Keywords: *Leadership style, incentive giving, employee performance.*

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena hanya atas rahmat dan ridho-Nya maka Skripsi dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TNT SKYPAK INTERNATIONAL INDONESIA” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Sarjana – Program Studi Manajemen STIE IPWIJA.

Penyelesaian Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dra. Anik Ariyanti, MM & Susilowati Budiningsih, SH., MM selaku pembimbing skripsi yang dengannya memberikan bimbingan dan lampiran penyusunan skripsi
2. Y.I. Gunawan, SE, MM, selaku Ketua Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA
3. Dr. Suyanto, SE, MM, selaku ketua STIE IPWIJA
4. Akademi Civitas STIE IPWIJA.
5. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA.
6. Pimpinan dan staf PT. TNT Skypak International Indonesia.
7. Keluarg tercinta yang senantiasa memberikan dukungandandorongansangat.
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih banyak keterbatasan pada susunannya sehingga kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan penulisan laporan penelitian di

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber ;
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



kemudian hari. Namundemikian,

penulistetapberharapsemogahasilpenelitianini dapatmemberikanmanfaatbagiberbagai hak yang berkepentingan.

Terimakasih.

Jakarta, 31/08/2017

Agyl Ryan Anjari



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR DIAGRAM	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	9
2.1.3 Pemberian Insentif.....	13
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	23
2.3 Kerangka Pemikiran.....	25
2.4 Hipotesis Penelitian.....	26
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
3.2 Desain Penelitian.....	28
3.3 Operasional Variabel.....	29

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3.4	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	30
3.5	Metode Pengumpulan Data	32
3.6	Instrumen Variabel Penelitian.....	33
3.7	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	34
3.7.1	Uji Regresi Linear Berganda	34
3.7.2	Uji Hipotesis	36
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1	Hasil Penelitian.....	40
4.1.1	Gambaran Umum TNT Skypak International Indonesia	40
4.1.2	Deskripsi Responden.....	43
4.1.3	Deskripsi Data Penelitian.....	47
4.1.4	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	49
4.1.5	Uji Asumsi Klasik	53
4.1.6	Uji Regresi Linear Berganda	54
4.1.7	Uji Hipotesis	57
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian	59
4.2.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	59
4.2.2	Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan	59
4.2.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan.....	60
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	62
5.1	Kesimpulan	62
5.2	Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64

DAFTAR GAMBAR



Gambar2.1	KerangkaKonsep	26
Gambar4.1	DenahLokasiPT. TNT Skypak International Indonesia	40
Gambar4.2	StrukturOrganisasiPerusahaan TNT Skypak International Indonesia	43
Gambar4.3	<i>Normal Probability Plot</i>	54



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR DIAGRAM

Diagram 4.1	Persentase Responden Menurut Jenis Kelamin	44
Diagram 4.2	Persentase Responden Menurut Usia	45
Diagram 4.3	Persentase Responden Menurut Lama Kerja	46
Diagram 4.4	Nilai Rata-Rata Butir Kuesioner Gaya Kepemimpinan	48
Diagram 4.5	Nilai Rata-Rata Butir Kuesioner Pemberian Insentif	49
Diagram 4.6	Nilai Rata-Rata Butir Kuesioner Kinerja Karyawan	50



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	PenelitianTerdahulu	23
Tabel 3.1	MatrikKegiatanPenelitian	28
Tabel 3.2	OperasionalVariabel	29
Tabel 3.3	JumlahPopulasi	31
Tabel 3.4	JumlahSampel	32
Tabel 4.1	DeskripsiMenurutJenisKelamin (N=62)	44
Tabel 4.2	DeskripsiMenurutUsia (N=62)	45
Tabel 4.3	DeskripsiMenurut Lama Kerja (N=62)	46
Tabel 4.4	Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan (N = 62)	47
Tabel 4.5	Deskripsi Data Variabel Pemberian Insentif (N = 62)	48
Tabel 4.6	Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (N = 62)	49
Tabel 4.7	UjiValiditasdanReliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan	51
Tabel 4.8	UjiValiditasdanReliabilitas Variabel Pemberian Insentif	51
Tabel 4.9	UjiValiditasdanReliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel 4.10	Uji Kolmogorov Smirnov	53
Tabel 4.11	UjiMultikolinieritas	54
Tabel 4.12	UjiHeteroskedastisitas	55
Tabel 4.13	HasilUjiRegresi Linear Berganda	56
Tabel 4.14	HasilUji t (Parsial)	57
Tabel 4.15	HasilUji F (Simultan)	58
Tabel 4.16	HasilUjiKoefisienDeterminasi	58

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	66
Lampiran 2	Tabulasi data Penelitian	69
Lampiran 3	<i>Output SPSS</i>	75
Lampiran 4	Tabel r	70
Lampiran 5	Tabel t	80
Lampiran 6	Tabel F	81



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia memiliki peranan sebagai subjek pelaksanaan atas kebijakan dan kegiatan operasional dari perusahaan. Dalam menghadapi persaingan usaha diperlukan SDM yang berkualitas, handal, potensial, profesional guna mendukung dan menciptakan semua tujuan perusahaan yang ditetapkan. Keberadaan SDM yang berkualitas sangat diperlukan dalam perusahaan, untuk itu pihak perusahaan perlu menyiapkan dan mengelola SDM agar memiliki kinerja yang unggul dimasa mendatang yang diwujudkan dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2013: 2), manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan dapat dilihat dari tingkat kinerja karyawan. dimana jika dalam sebuah perusahaan memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang unggul maka secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia yang diterapkan telah berhasil. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013: 67). Kinerja karyawan dapat maksimal ketika karyawan tersebut mempunyai semangat yang tinggi sehingga dapat bekerja dengan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



sebenarnya. Dalam semua perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang baik dan dapat bekerja secara maksimal. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan dapat bekerja secara maksimal. Tingkatan kinerja dari setiap karyawan berbeda-beda, dimana hal ini dipengaruhi oleh banyak faktor di antaranya pengetahuan, kompetensi, kepemimpinan, kompensasi/insentif, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Dalam hal ini pemimpin memiliki peranan yang penting dalam menciptakan tingkatan kinerja dari setiap karyawannya. Kepemimpinan merupakan cara seseorang dalam mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau mengikuti, bekerjasama dan bekerja secara produktif demi mencapai tujuan dari organisasi. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai gaya seorang pemimpin dalam memberikan arahan, melaksanakan rencana, dan memotivasi orang (Bhatti, dkk dalam Wiguna, 2015). Dalam konteks ini pemimpin memiliki peranan dalam memberikan arahan, melaksanakan rencana dan memotivasi para bawahannya guna dapat meningkatkan kinerjanya.

Kesesuaian antara yang dibawakan oleh seorang pemimpin dengan apa yang diharapkan karyawan ini sangat penting. Karena nantinya akan menimbulkan dampak yang positif terutama pada diri karyawan. Dampak tersebut tentunya akan membawa perubahan pada diri karyawan misalnya peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Peningkatan kinerja karyawan tentunya akan membawa kemajuan bagi perusahaan dalam bersaing dalam lingkungan bisnis yang stabil karena tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga ada berbagai upaya yang dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan dan tentunya menjadi sebuah tantangan bagi manajemen perusahaan. Ramlawati (2016) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Sementara itu dengan keberadaan kompensasi juga ikut menentukan persepsi karyawan mengenai kinerjanya. Kompensasi merupakan bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2012:139). Pada dasarnya setiap karyawan menginginkan imbalan yang layak, adil dan sesuai dengan jasa yang diberikan. Kompensasi yang diberikan perusahaan akan menentukan tingkat motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga dengan adanya pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan diharap dapat memotivasi karyawan tersebut untuk berusaha bekerja dengan lebih baik dan dapat meningkatkan produktivitasnya.

Kompensasi dalam hal ini dapat berupa pemberian insentif. Insentif kerja merupakan 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 atau dengan kata lain, insentif dapat diartikan sebagai pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi (Mangkunegara, 2013: 89). Insentif yang diberikan harus berasaskan adil dan layak agar dapat diterima karyawan dengan senang hati sehingga berhasil untuk memotivasi karyawan bekerja lebih baik.

Namun dalam memberikan insentif tidak semuanya berhasil. Menurut Ranupandojo dalam Mangkunegara (2013:90) disebutkan beberapa sifat dasar dari insentif yang harus dipenuhi agar sistem upah tersebut dapat derhasil, diantaranya: (1) Pembayaran hendaknya sederhana, sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri; (2) Penghasilan yang diterima buruh hendaknya langsung menaikan output dan efisiensi; (3) Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin; (4) Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati. Karena standar kerja yang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



terlalu tinggi atau terlalu rendah sama tidak baiknya; dan (5) Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan untuk bekerja lebih giat.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan serta insentif yang diberikan dalam setiap perusahaan berbeda-beda, dimana hal tersebut memungkinkan tingkat kinerja dari karyawan yang berada didalamnya. Seperti halnya pada PT. TNT skypak International Indonesia yang bergerak di bidang jasaEkspedisi Internasional & logistik yang terletak di berbagai kota-kota besar indonesia khususnya jakarta raya dan sekitarnya. Sebagai perusahaan Swasta yang bergerak di bidang ekspedisi agar mampu menyaingi nama-nama perusahaan besar seperti *DHL express, UPS & Cardig Logistik Dan Fedex Corp* maka perlu memiliki SDM yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik.

Untuk itu peneliti tertarik mengadakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT TNT Skypak Internasional Indonesia”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT TNT Skypak Internasional Indonesia?
2. Apakah pemberian intensif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT TNT Skypak Internasional Indonesia?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan pemberian intensif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT TNT Skypak Internasional Indonesia?

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai berdasarkan masalah yang telah dirumuskan di atas adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT TNT Skypak Internasional Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT TNT Skypak Internasional Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT TNT Skypak Internasional Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat praktis :
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan untuk memberikan insentif yang lebih tepat kepada karyawan sesuai dengan kinerja karyawan dalam perusahaan.
 - b. Bagi pimpinan diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang mampu menggerakkan para karyawannya untuk dapat bekerja dengan semaksimal mungkin.
2. Manfaat teoritis :
 - a. Untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Dapat dijadikan bahan perbandingan dan bahan acuan dalam proses pengembangan penelitian-penelitian selanjutnya



1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan isi penelitian. Adapun sistematika penulisan yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yakni:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi hal-hal yang akan dibahas dalam skripsi. Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan landasan teoritis, definisi dan penjelasan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang tempat dan waktu penelitian, disain penelitian, operasional variabel, populasi sampel dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi penelitian serta metode analisis data.

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil analisis data yang telah diperoleh dalam penelitian. Analisis data yang dilakukan meliputi analisis statistik yang digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyatakan kesimpulan dan saran ini berisi kesimpulan dan saran-saran hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat (Hasibuan, 2012:10). Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelapasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Racmawati (2008:3). Menurut Werther dan Davis yang dikutip oleh Sutrisno (2009:1) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sementara itu Mangkunegara (2013: 2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian MSDM dapat diartikan sebagai aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan



organisasi. Menurut Rivai et al (2009:13) Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

a. Fungsi Manajerial

Agar manajemen dapat melaksanakan tugas sesuai perannya sebaik-baiknya maka sebuah manajemen memiliki peran yang dapat mendukung dan membantu dalam penerapannya. Fungsi manajerial dalam hal ini meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*) dan pengendalian (*controlling*).

b. Fungsi operasional

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan MSDM yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Fungsi operasional meliputi pengadaan tenaga kerja (SDM), pengembangan, pemberian balas jasa (kompensasi), pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja (Mangkunegara, 2013: 2).

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Pemimpin merupakan seorang penentu terhadap keberhasilan dari suatu organisasi. Dimana pemimpin merupakan pusat kendali dari sebuah organisasi yang dipimpinya. Menurut Tampulbolon (2007) 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. Menurut Hasibuan (2008:197), gaya kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan



sebagai gaya seorang pemimpin dalam memberikan arahan, melaksanakan rencana, dan memotivasi orang (Bhatti, dkk dalam Wiguna, 2015).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian termasuk didalamnya kewibawan untuk dijadikan sarana dalam meyakinkan dan memotivasi bawahannya agar mereka mau melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan suka rela, semangat dan senang serta tanpa paksaan (kesadaran sendiri).

2.1.2.2 Tipe Gaya Kepemimpinan

Ada banyak tipe kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh pimpinan agar disukai oleh para bawahannya sehingga mereka menjadi semangat untuk bekerja. Menurut Siagian yang dikutip oleh Tampi (2015) menyebutkan bahwa terdapat lima gaya kepemimpinan yaitu:

1. Tipe pemimpin yang otokratik

Pemimpin yang bergaya otokratik ini memegang kekuasaan mutlak dan semua kebijakan ditetapkan pemimpin itu sendiri. Pemimpin otokratis adalah seorang pemimpin yang:

- Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- Menganggap bahwa jabatan sebagai alat semata-mata
- Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
- Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya
- Dalam tindaknya penggerakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum)

2. Tipe pemimpin yang militeristik



Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:

- a. Selalu menggunakan sistem perintah
 - b. Senang bergantung/mengandalkan pada pangkat dan jabatan
 - c. Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan
 - d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya
3. Tipe pemimpin yang paternalistik

Pemimpin yang bertipe paternalistik merupakan seorang pemimpin yang mempunyai sifat-sifat:

- a. Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa
 - b. Bersikap terlalu melindungi
 - c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
 - d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif dan mengembangkan daya kreasinya
 - e. Sering bersikap mau tahu
4. Tipe pemimpin yang demokratis

Pemimpin yang demokratis adalah gaya kepemimpinan yang paling tepat untuk organisasi modern saat ini karena:

- a. Selalu senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan
 - b. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama tim dalam usaha mencapai tujuan
 - c. Memberikan kebebasan kepada bawahan dan membimbingnya
 - d. Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya
 - e. Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin
5. Tipe pemimpin yang kharismatik



Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif. Pemimpin yang karismatik adalah seorang pemimpin yang mempunyai bakat dan kemampuan yang luar biasa, dimana dalam kepemimpinannya dapat membangkitkan kemajuan dan rasa kepercayaan dari anggotanya terhadap dirinya dan telah memiliki atribut kepemimpinan yang didasarkan atas kuatnya kepribadian individu pemimpin.

2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinana

Menurut Likret yang dikutip oleh Nimpuno (2015) menyebutkan bahwa 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.



2.1.3 Pemberian Insentif

2.1.3.1 Pengertian Insentif

Insentif kerja merupakan 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 atau dengan kata lain, insentif dapat diartikan sebagai pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi (Mangkunegara, 2013: 89). Sementara menurut Dessler yang dikutip oleh Diviani (2015) menyebutkan bahwa insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Insentif juga dapat diartikan sebagai tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Hasibuan, 2011:118).

Dengan demikian insentif dapat diartikan sebagai pemberian tambahan balas jasa berupa uang diluar gaji utama yang dilakukan oleh pihak pemimpin perusahaan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan.

2.1.3.2 Sifat dasar Pemberian Insentif

Menurut Ranupandojo dalam Mangkunegara (2013:90) disebutkan beberapa sifat dasar dari insentif yang harus dipenuhi agar sistem upah tersebut dapat berhasil, yaitu:



1. pembayaran hendaknya sederhana, sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
2. Penghasilan yang diterima buruh hendaknya langsung menaikan output dan efisiensi.
3. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
4. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati. Karena standar kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah sama tidak baiknya.
5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan untuk bekerja lebih giat.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Insentif

Ada berbagai jenis insentif yang dapat diberikan perusahaan terhadap para karyawannya, sebagaimana menurut Siagian yang dikutip oleh Rozi (2012) disebutkan jenis-jenis insentif yaitu:

1. *Piece work*

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi

2. Bonus

Bonus adalah Insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

4. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. Kurva “kematangan”

Kurva “kematangan” diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

6. Rencana insentif kelompok

Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Secara umum insentif dapat dibedakan menjadi dua kategori sebagaimana yang diungkapkan oleh Sarwoto dalam Mustika (2014) yaitu:

1. Insentif Material

Insentif material yang dapat berupa uang maupun barang ini dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:

a. Bonus

Bonus berkaitan dengan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dalam perusahaan yang menggunakan system insentif lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana dan kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

b. Komisi



Komisi merupakan sejenis komisi yang dibayarkan kepada pihak bagian penjualan yang menghasilkan penjualan yang baik.

c. *Profit Sharing*

Profit sharing merupakan salah Satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal pembayarannya dapat diikuti bersama-sama pula, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagai dan hasil laba yang disetorkan ke dalam setiap peserta.

d. Jaminan sosial

Jaminan sosial dalam hal ini berkaitan dengan insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara rata-rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial berupa :

- 1) Pemberian rumah dinas.
- 2) Pengobatan secara CumaCuma.
- 3) Kemungkinan untuk pembayaran secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari Koperasi organisasi.
- 4) Cuti sakit.
- 5) Biaya pindah.

2. Insentif Non Material

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk:

- a. Pemberian gelar (title) secara resmi,
- b. Pemberian tanda jasa,
- c. Pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya)



- d. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja (misalnya, meja rapat permadani, dan sebagainya)

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja atau *performance* gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012:95). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangunegara, 2013: 67). Kemudian Sedarmayanti (2014: 260) menyatakan bahwa hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok 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.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok karyawan yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan pemanfaatan waktu secara maksimal.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pasolong (2010: 186) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.



2. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
3. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
4. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
5. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
6. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
7. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Selain itu Simamora yang dikutip oleh Mangkunegara (2014: 14) menyebutkan 3 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologi yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

2.1.4.3 Penilaian Kinerja

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki penilaian yang berbeda-beda terhadap kinerja para karyawannya. Munandar (2008: 287) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai suatu proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Mangkunegara (2014: 10) secara spesifik menyebutkan beberapa tujuan dari penilaian kinerja, yaitu:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki penilaian yang berbeda-beda terhadap kinerja para karyawannya. Hasibuan (2012:105) mengemukakan indikator-indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, diantaranya;

1. Ketepatan hasil kerja
2. Ketelitian hasil kerja



3. Hasil kerja yang dihasilkan
4. Kehadiran
5. Peraturan perusahaan
6. Kecepatan waktu kerja
7. Bekerja sama
8. Komunikatif
9. Peran serta.

Selain itu Gomes (2010: 142) mengemukakan bahwa dimensi dari kinerja karyawan sebagai berikut:

1. *Quantity of works* (kuantitas kerja)

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan dalam suatu periode yang telah ditentukan sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. *Quality of work* (kualitas kerja)

Kualitas kerja merujuk pada kualitas dari pekerjaan yang dapat dicapai berdasarkan kesesuaian terhadap syarat-syarat yang ditentukan. Selain itu kualitas menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang tentunya dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

3. *Job knowledge* (pengetahuan atas pekerjaan)

Pengetahuan atas pekerjaan berkaitan dengan luasnya pengetahuan yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.

4. *Creativeness* (kreatifitas)

Kreatifitas merujuk pada keaslian atas ide atau gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang muncul.

5. *Coorporation* (kerja sama)



Kesediaan dalam bekerjasama dengan rekan kerja yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

6. *Dependability* (kesadaran diri)

Kesadaran atau ketergantungan untuk memperoleh kepercayaan dalam hal kedisiplinan dan penyelesaian kerja.

7. *Initiative* (inisiatif)

Inisiatif berkaitan dengan semangat untuk melaksanakan ekerjaan baru dalam memperbesar tanggung jawabnya. Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan sebenarnya sudah kewajiban bagi setiap karyawan.

8. *Personal qualities* (kualitas pribadi)

Kualitas pribadi menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

2.2 **Penelitian Terdahulu**

Penelitianterdahulubertujuan untuk mendapatkan bahan-bahan perbandingan dan acuannya. Selain itu untuk menghindari kesamaan dengan para pneliti lain. Maka dalam tinjauan pustaka ini peneliti melampirkan hasil penelitian-penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
Ramlawati (2016)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap	Gaya Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan	Meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan	Tidak meneliti pengaruh pemberian insentif terhadap



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

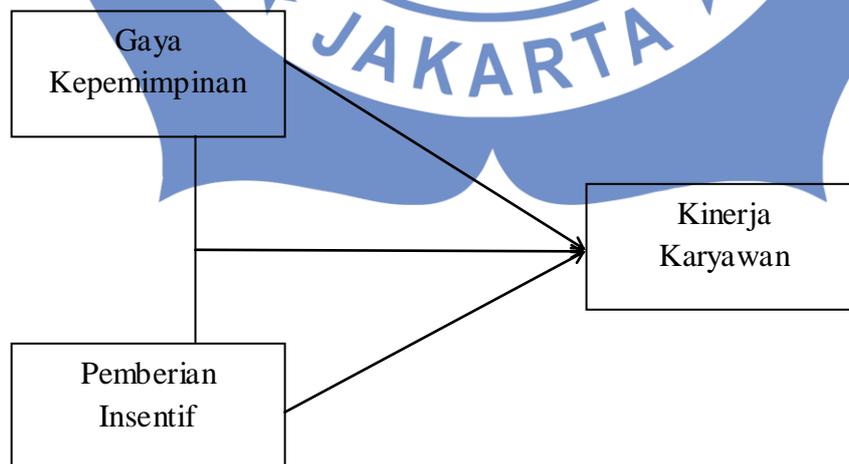
	Kinerja Karyawan Di Stie Amkop Makassar	signifikan secara parsial terhadap kinerja,	an terhadap kinerja karyawan	kinerja karyawan.
Rolasmana (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Efektivitas Pengambilan Keputusan, Dan Pemberian Kompensasi Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan Pada Swalayan Di Tanjungpinang	Gaya kepemimpinan dan Kompensasi insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun efektifitas pengambilan keputusan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan	Meneliti juga mengenai pengaruh efektifitas pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan.
Safitri (2015)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Bandar Jaya Tahun 2015	Insentif mampu memberi pengaruh yang cukup besar terhadap Peningkatan kinerja karyawan	Meneliti tentang pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan	Tidak meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
Daviani (2015)	Analisis Pengaruh	Insentif berpengaruh	Meneliti tentang	Menggunakan kepuasan kerja

	Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kemudian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan	sebagai variabel perantara
Wiguna (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan	Gaya kepemimpinan, komunikasi, pendidikan dan pelatihan baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Tidak meneliti pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Pemimpin merupakan seorang penentu terhadap keberhasilan dari suatu organisasi. Dimana pemimpin merupakan pusat kendali dari sebuah organisasi yang dipimpinya. Menurut Tampilbolon (2007) 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. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai gaya seorang pemimpin dalam memberikan arahan, melaksanakan rencana, dan memotivasi orang (Bhatti, dkk dalam

Wiguna, 2015). Dalam hal ini gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan memungkinkan tingkat kinerja dari para karyawannya. Selain itu juga dengan adanya pemberian insentif dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Insentif kerja merupakan 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 atau dengan kata lain, insentif dapat diartikan sebagai pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi (Mangkunegara, 2013: 89). Dengan demikian peneliti tertarik untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberiaan insentif pada peningkatan kinerja karyawan pada PT.TNT Skypak International Indonesia. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat dibuat kerangka konsep seperti berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

2.4 Hipotesis Penelitian

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Berdasarkan uraian pada landasan teori dan kerangka pemikirandapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

- H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**
- H2 : Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**
- H3 : Gaya kepemimpinan dan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. TNT Skypak International Indonesia Cabang Airport Depot, Cengkareng–Tangerang Banten. Penelitian ini dilakukan hanya berfokus pada pokok permasalahan yaitu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. TNT Skypak International Indonesia. Adapun matrik waktu kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.1 Matrik Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	April				Mei				Juni			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan	■	■										
2	Penyusunan Proposal		■	■	■								
3	Pengumpulan Data					■	■	■					
4	Analisis Data								■	■	■	■	
5	Penyusunan Laporan									■	■	■	■

3.2 Disain Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Untuk itu penelitian ini masuk dalam kategori penelitian *explanatory*. Sugiyono (2010: 9) menyatakan bahwa penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan kedudukan dari variabel yang diteliti serta hubungannya antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang kemudian data tersebut dianalisa secara statistik. Pada metode ini

lebih berfokus pada hubungan dari variabel-variabel yang digunakan seperti yang telah dirumuskan dalam hipotesis penelitian.

3.3 Operasional Variabel

Ada dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin dalam memberikan arahan, melaksanakan rencana, dan memotivasi orang (Bhatti, dkk dalam Wiguna, 2015).	1. Pelaksanaan tugas 2. Memberi dukungan 3. Mengutamakan hasil dari pada proses 4. Memberi petunjuk	Likert
Pemberian Insentif	Insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi (Mangkunegara, 2013: 89).	1. Bonus 2. Komisi 3. Profit sharing	Likert



Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013: 67).	1. Ketepatan hasil kerja 2. Ketelitian hasil kerja 3. Hasil kerja yang dihasilkan 4. Kehadiran 5. Peraturan perusahaan 6. Kecepatan waktu kerja 7. Bekerja sama 8. Komunikatif 9. Peran serta.	Likert
------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan dari subjek yang ingin diteliti atau subjek yang menjadi fokus perhatian peneliti, sebagaimana yang disebutkan oleh Sugiono (2016: 81), populasi yaitu wilayah generalisasi yang meliputi: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lebih lanjut dan kemudian ditarik kesimpulan. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. TNT Skypak International Indonesia Cabang Airport Depot, Cengkareng –Tangerang Banten yang berjumlah 160 karyawan seperti yang terlihat pada tabel berikut.

Tabel 3.3Jumlah Populasi

Devisi	Jumlah
Operation Jkt (Warehouse, Data Entry & Admin Support)	50

Operation Jkt (Edi Clearance Import & Edi Peb Export)	26
Operation Jkt (Ccs Clearance Import & Import Analysis)	20
Operation Jkt(Clearance Pib,Pibk & Bc23 Employee)	24
Operation Jkt Gateway (Flight Control Center)	9
Operation Jkt(Service Quality & Improvement)	9
Operation (Clearance Helper, Assistant ,Other)	22
Jumlah Populasi	160

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2016: 81). Besarnya sampel yang digunakan dihitung dengan rumus Yamane dalam Riduan dan Kuncoro (2014: 44) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{160}{160(0,1)^2 + 1} = \frac{160}{2,6} = 61,53$$

Dimana:

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi
- d = Presisi yang ditetapkan (0,1)

Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 62 responden. Populasi dalam penelitian ini bersifat tidak homogen atau berstrata, untuk itu pengambilan sampel dilakukan dengan *propotional random sampling* dengan rumus sebagai berikut.

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan:

- n_i = Jumlah sampel menurut statum
- n = Jumlah sampel seluruhnya
- N_i = Jumlah populasi menurut statum
- N = Jumlah populasi (Riduan dan Kuncoro (2014: 44)).

Berdasarkan rumus *proposional* tersebut diperoleh jumlah sampel pada setiap strata atau devisi seperti yang terlihat pada tabel berikut.

Tabel 3.4 Jumlah Sampel

Devisi	Jumlah
Operation Jkt (Warehouse, Data Entry & Admin Support)	19
Operation Jkt (Edi Clearance Import & Edi Peb Export)	10
Operation Jkt (Ccs Clearance Import & Import Analysis)	8
Operation Jkt (Clearance Pib, Pibk & Bc23 Employee)	9
Operation Jkt Gateway (Flight Control Center)	3
Operation Jkt (Service Quality & Improvement)	3
Operation (Clearance Helper, Assistant, Other)	9
Jumlah Sampel	62

3.5 Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sunyoto (2014:28), data primer merupakan data asli yang dikumpulkan oleh periset untuk menjawab masalah riset secara khusus. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diukur dengan skala *likert*. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2016: 93). Teknik peskoran dari skala *likert* dengan 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju yaitu:

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian



Sebelum kuesioner benar-benar dapat digunakan sebagai instrumen penelitian maka terlebih dahulu kuesioner tersebut memenuhi uji validitas dan reliabilitas kuesioner.

1. Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas yaitu untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang digunakan sebagai instrument penelitian. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Dasar pengambilan keputusannya yaitu apabila koefisien korelasi yang dihasilkan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka kuesioner dapat dikatakan valid sebagai instrumen penelitian. Korelasi *product moment* dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \left\{ \frac{\sum x}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum y}{N} \right\}}{\sqrt{\left\{ \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum y^2 - (\sum y)^2}{N} \right\}}}$$

Dimana:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dan y

N : Jumlah Subyek

x : Skor item

y : Skor total

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrument yang reliabel yaitu jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atas kuesioner tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Menurut Sugiyono (2016: 121), instrument yang reliabel merupakan instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika nilai *crombach's*

$\alpha > 0,6$ dan dikatakan tidak reliabel jika nilai *crombach's alpha* $< 0,6$ (Ghozali, 2012: 47). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan rumus *crombach's alpha*, yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \times \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} : reliabilitas instrumen (nilai *crombach's alpha*)

k : banyaknya butir pertanyaan

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

σt^2 : varian total

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda yang kemudian dilakukan uji hipotesis dengan uji koefisien determinasi, uji F dan uji t. Uji regresi linear berganda pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam skema penelitian dibawah ini.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Pemberian Insentif

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = *error*/variabel pengganggu

Sebelum dilakukan uji regresi linear berganda harus terpenuhi dahulu uji prasyarat analisis yaitu uji asumsi klasik yang meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametrik (Ikhsan, 2015: 134). Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05). Uji normalitas dapat juga dilakukan dengan melihat grafik *normal probability plot*.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu kondisi dimana terjadi hubungan atau korelasi yang kuat diantara variabel bebas yang diikutsertakan dalam model regresi linear (Ikhsan, 2015: 141). Dalam suatu model regresi seharusnya terbebas dari adanya multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)*. Jika nilai *tolerance* > 0,01 dan *VIF* < 10 maka dapat dikatakan bahwa model terbebas dari multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan suatu keadaan dimana terjadi ketidaksamaan dari variansi residual antara satu pengamat ke pengamat yang lain (Ikhsan, 2015: 138). Model yang baik harus terbebas dari unsur heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada

model regresi dapat dilakukan dengan uji Glejser. Adapun dasar pengambilan keputusannya yaitu dengan melihat nilai signifikansinya, jika nilai Sig. > 0,05 maka dapat dikatakan model regresi terbebas dari unsur heteroskedastisitas.

3.7.2 Uji Hipotesis

Untuk menjawab akan hipotesis yang diajukan maka perlu dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji t dan uji F.

1. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari semua variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan oleh besarnya nilai *R Square* yang diubah kedalam bentuk persen seperti berikut.

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

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R^2 = Nilai *R Square*

2. Uji t

Uji t diperlukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu sistem manajemen kinerja, evaluasi jabatan dan penyusunan strategi kompensasi terhadap komitmen karyawan sebagai variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam uji t adalah:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - k - 1}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana:



T_{hitung} = Nilai t hitung

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

r = Koefisien korelasi parsial

Rumusan hipotesis yang digunakan dalam uji t (parsial) adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1

H_0 : Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2

H_0 : Pemberian insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_2 : Pemberian insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan atas hasil pengujian adalah:

a. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

b. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu sistem manajemen kinerja, evaluasi jabatan dan penyusunan strategi kompensasi secara



bersamaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan sebagai variabel terikat. Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

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

Keterangan:

F = Nilai F hitung

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data/sampel

k = Jumlah variabel

Rumusan hipotesis yang digunakan dalam uji F (simultan) adalah sebagai berikut:

H_0 : Gaya kepemimpinan dan pemberian insentif secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_3 : Gaya kepemimpinan dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan atas hasil pengujian adalah:

a. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

b. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR PUSTAKA

- Daviani, Gracetiara Mera. 2015. *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Skripsi Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang : UNDIP.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, S.P.,Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikhsan, Ridho Bramulya. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nimpuno, Galih Aryo. 2015. *Pengaruh isiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UD Pustaka Pelajar Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta*: Skripsi.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Ramlawati. 2016. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Stie Amkop Makassar*. Jurnal Capacity STIE AMKOP Makassar, Vol. 11 No.3, Hal. 701-712.
- Riduwan & Kuncoro.2014. *Cara Menggunakan Dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Rolasmana. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Efektivitas Pengambilan Keputusan, Dan Pemberian Kompensasi Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan Pada Swalayan Di Tanjungpinang*. Jurnal Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang.

Savitri, Citra. 2015. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Bandar Jaya Tahun 2015*. Jurnal LENTERA STKIP-PGRI Bandar Lampung, Vol. 2, Hal. 95-102.

Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2014. *Konsep Dasar Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tampi, B. J. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)". *Journal Acta Diurna* Vol. 3, No. 4 Tahun 2014 .

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. Hal: 106- 115.

Wiguna. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 9, Hal. 2527-2543.

Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitrawacana Media.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta