

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Yang Diberikan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Multi Aneka Pangan Nusantara Di Gresik

Iklima Adilvi Artafilah<sup>1</sup>, Achmad Daengs GS<sup>2</sup>, Harsono Teguh S<sup>3</sup>,  
Bambang Karnain<sup>4</sup>, Sugiharto<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup> Universitas 45 Surabaya

Email : [adilviiklim@gmail.com](mailto:adilviiklim@gmail.com)

**Abstract** This study aims to observe and analyze the influence of leadership style and incentives given to the performance of employees of PT. Multi Aneka Pangan Nusantara in Gresik Partially and simultaneous. This research method tends to be descriptive and tends to be general. Data obtained directly from the respondent or the object under study or something to do with the object under study. This data can be in the form of interviews, questionnaires, and observations that will be carried out at PT. Multi Aneka Pangan Nusantara Gresik. As for secondary data obtained from books, journals, and other related sources and strengthen the basis of research and written sources that refer to existing theories. The data analysis technique used in this study was multiple linear analysis, t test and F test. The results showed that Leadership Style (X1) had a positive and significant effect on the performance (Y) of employees at PT. Multi Aneka Pangan Nusantara is proven by t count -0.910 with a significance of 0.037. Incentives (X2) have a positive and significant effect on the performance (Y) of employees of PT. Multi Aneka Pangan Nusantara is proven by a t count of 4.571 with a significance of 0.000. PT employees Multi Aneka Pangan Nusantara Leadership style (X1), incentives (X2) have a positive and significant impact on the performance (Y) of employees of PT. Multi Aneka Pangan Nusantara is proven by f count 10.315 with a significance of 0.000. Positive influence in this sense means that if the employee's perception of the leader's attitude is getting better, then the performance of the employees will also be getting better. Likewise, the higher the incentive, the better the employee performance.

**Keywords:** Leadership Style, Incentives, Performa

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengamati dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Multi Aneka Pangan Nusantara di Gresik Sebagian dan serentak. Metode penelitian ini cenderung bersifat deskriptif dan cenderung bersifat umum. Data diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada kaitannya dengan objek yang diteliti. Data ini dapat berupa wawancara, kuisioner, dan observasi yang akan dilakukan di PT. Multi Aneka Pangan Nusantara Gresik. Adapun data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, dan sumber lain yang terkait dan memperkuat landasan penelitian dan sumber tertulis yang mengacu pada teori yang ada. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Multi Aneka Pangan Nusantara dibuktikan dengan t hitung -0,910 dengan signifikansi 0,037. Insentif (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Multi Aneka Pangan Nusantara dibuktikan dengan t hitung sebesar 4,571 dengan signifikansi 0,000. Karyawan PT Multi Aneka Pangan Nusantara Gaya Kepemimpinan (X1), Insentif (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Multi Aneka Pangan Nusantara dibuktikan dengan f hitung 10,315 dengan signifikansi 0,000. Pengaruh positif dalam pengertian ini berarti jika persepsi karyawan terhadap sikap pemimpin semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Demikian juga semakin tinggi insentif maka semakin baik kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Insentif, Kinerja

### PENDAHULUAN

Diera perkembangan globalisasi seperti saat ini persaingan perusahaan semakin tinggi dan ketat apalagi didunia pangan dan setiap perusahaan pasti dituntut untuk terus memperbaiki kualitas pangan terus menerus dan lebih responsive dalam setiap perusahaan agar dapat berkembang. Adapun persaingan ketat dalam dunia bisnis, maka setiap perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan agar bisa bertahan dan juga beberapa hal yang harus

Received Juni 30, 2023; Revised Juli 2, 2023; Accepted Agustus 19, 2023

diperhatikan dan terus diperbaiki khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, pentingnya bagi perusahaan sangat diperhatikan agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Prasetyo (2018:1), Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci utama dalam persaingan global yang menunjukkan bahwa sumber daya manusia harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya bagaimana menciptakan dan mengelola sumber daya manusia menjadi berkualitas, memiliki ketrampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan bahan pangan memiliki peranan yang sangat penting bagi seluruh pihak. Perusahaan ini termasuk dalam sektor industri manufaktur yang melakukan kegiatan utama berupa operasional produksi bahan setengah jadi atau bahan pangan jadi. Maka dari itu diperlukan bahan jadi yang berkualitas dengan memiliki manajemen yang baik, dalam rangka meningkatkan keefektifitas kebijakan sumber daya manusia yang ditentukan perusahaan dapat diukur seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap organisasi dan pekerjaannya, sampai sejauh mana organisasi toleran dengan perubahan global sehingga mampu membuat keputusan sangat cepat dan mengambil langkah dengan tepat, serta seberapa tinggi tingkat kualitas output yang dihasilkan oleh organisasi.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan disebuah perusahaan adalah gaya kepemimpinan perusahaan tersebut. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan padanya. Dengan definisi tersebut bias dilihat bahwa karyawan berperan penting dalam seluruh aktivitas perusahaan. Kinerja perusahaan yang baik bagi perusahaan dapat dilihat bagaimana perusahaan tersebut dapat terus bertahan dengan keadaan semakin banyaknya pesaing diluar sana, untuk meningkatkan kinerja karyawan selain dari pengendalian internal, maka gaya kepemimpinan itu sangat perlu diperhatikan. Sebagai seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan dan terus mempelajari tentang gaya kepemimpinan dalam menjalankan sebuah perusahaan dalam proses mempengaruhi, mengkoordinasikan anggota serta mengarahkan kegiatan karyawan guna untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan.

Kepemimpinan adalah proses dimana mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai penggunaan pengaruh non koersif untuk mengarahkan dan mengkoordinasi kegiatan anggota tim untuk mencapai tujuan (McLean and Smith , 2003). Gaya kepemimpinan sangat efektif dan dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk

dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang sudah diterapkan dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan dalam perusahaan dapat ditiru adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian serta motivasi setiap individu yang dipimpin. (Widyatmini dan Hakim, 2008:169).

Insentif di dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat di manfaatkan sebagai penyemangat kerja. Jika karyawan tidak semangat dalam bekerja menandakan perusahaan tersebut kurang dalam pemberian insentif, sebaliknya apabila pemberian insentifnya tinggi, karyawan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan perusahaan dan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Penting bagi perusahaan untuk mengetahui apa yang dibutuhkan karyawan dan berusaha untuk memenuhinya.

PT. Multi Aneka Pangan Nusantara merupakan salah satu perusahaan produsen di Indonesia yang bergerak dibidang industri coklat processing sejak tahun 1952 dan telah menghadirkan beberapa produk yang berkualitas premium sebagai apresiasi bagi konsumennya. PT. Multi Aneka Pangan Nusantara kawasan Gresik yang beralamatkan di Jl. Raya Cangkir No, KM 21, Dusun Gading, Cangkir, Kec. Driyorejo, Kabupaten Gresik, Jawa timur 61177. Perusahaan ini termasuk perusahaan manufaktur, sebuah badan usaha yang mengubah barang mentah menjadi barang setengah jadi atau barang jadi yang memiliki nilai jual. Dalam proses pengolahannya, perusahaan mengoperasikan mesin, dan tenaga kerja dalam satu medium. Semua proses dan tahapan yang dilakukan dalam kegiatan manufaktur mengacu pada Standar Operasional (SOP) yang dimiliki masing-masing satuan kerja.

Maka dari itu, ketatnya aturan dan pengawasan oleh partner kerja dari perusahaan maka semua karyawan yang terlibat harus mampu memahami keinginan serta kebutuhan manajemen baik oleh karyawan yang ada dikantor maupun di lapangan. Dengan demikian tuntutan yang wajib dijalankan serta harus dipenuhi, baik secara langsung maupun tidak akan mempengaruhi gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja, terlebih lagi karyawan yang ada dilapangan sehingga tidak menutup kemungkinan adanya gesekan negatif dengan satu sama lain. Berdasarkan uraian diatas maka cukup menarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif Yang Diberikan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Multi Aneka Pangan Nusantara”

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Robert R Blake dan Jane S mouton ( 2017:68 ) mengidentifikasikan gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam manajemen yang disebut dengan gaya managerial grid. Sesungguhnya, managerial grid lebih mudah menekankan kepada pendekatan dua aspek yaitu aspek produksi disatu pihak , dan orang-orang di pihak lain.

### **Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan**

#### 1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh.

#### 2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan slalu mengikutsertakan bawahan sebagai tim yang utuh.

### **Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Mujiati (2016:7968), indikator dalam mengukur variabel gaya kepemimpinan meliputi:

1. Sikap pimpinan
2. Keberanian menerima risiko
3. Ketepatan pendelegasian wewenang
4. Kemampuan memimpin
5. Visioner

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Gaya kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu (Abi Sujak, 2000:56). Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja. Helmer dan Surver (1988) dan Yukl (1994)mengatakan bahwa kepemimpinan telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan.

### **Insentif**

Menurut Heidjrachman dalam Gaol (2019:334), Insentif adalah pengupahan dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka.

Insentif diberikan untuk mendorong karyawan agar lebih giat dan semangat bekerja lebih produktif lagi.

### **Jenis – Jenis Insentif**

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2013:201) ada tiga bentuk pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan :

1. Insentif Material atau Financial

Insentif material atau financial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.

2. Insentif Non Material atau Non Financial

Insentif non material atau non financial adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, mendali dan sebagainya yang nilainya tidak terkira.

3. Insentif Sosial

Insentif sosial adalah perangsang karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti Pendidikan, naik haji dan sebagainya.

### **Faktor Yang Mempengaruhi Insentif**

Evi (2009) berpendapat bahwa insentif finansial merupakan dorongan dari perusahaan berupa imbalan agar karyawan dapat bekerja lebih baik. Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan dapat dinyatakan bahwa insentif finansial sangat penting diberikan oleh pihak perusahaan kepada setiap karyawannya, karena tindakan ini akan mampu menimbulkan peningkatan prestasi kerja ataupun semangat karyawan dalam bekerja sehingga kepuasan dalam bekerja akan tercapai.

### **Indikator – Indikator Insentif**

Menurut Robert dalam Sari (2017:24), indikator-indikator untuk menilai pemberian insentif yaitu:

- 1) Kinerja
- 2) Lama kerja
- 3) Senioritas
- 4) Kebutuhan
- 5) Keadilan dan kelayakan
- 6) Evaluasi Jabatan

### **Kinerja**

Kinerja kata yang sering kita dengar dan sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan hingga organisasi yang bersangkutan. Wirawan (2009:5) mengatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

### Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006) mengatakan bahwa faktor faktor yang mempegaruhi kinerja kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan Individual
2. Usaha yang dicurahkan
3. Dukungan organisasional

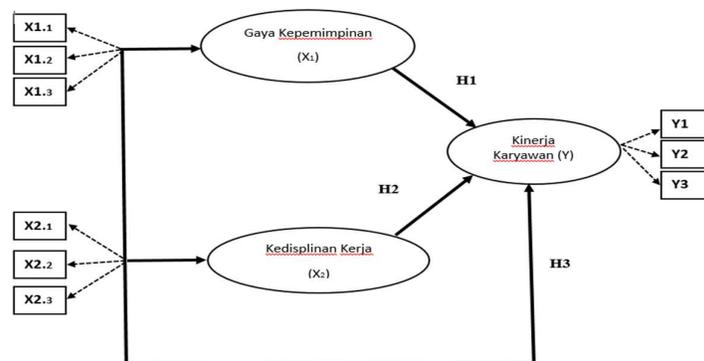
### Indikator – Indikator Kinerja

Menurut Crimson dalam Usadi (2018:58), ada enam indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen organisasi

## KERANGKA KONSEPTUAL

GAMBAR 1 KERANGKA KONSEPTUAL



Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419 ).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

## METODE PENELITIAN

### Pengujian Instrumen

Uji instrumen penelitian merupakan salah satu pengujian yang sangat penting dalam penelitian kuantitatif, untuk mengetahui kualitas data yang digunakan apakah data tersebut valid dan reliabel atau tidak. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas dapat diketahui layak tidaknya data yang telah dikumpulkan

#### Uji Validitas.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, kuesioner dikatakan valid ketika mampu mengungkapkan suatu yang diukur dari gambaran tersebut.

Dasar pengambilan keputusan menurut Santoso (2002:27) :

- 1) Jika r hasil positif, serta r hasil > 0,25, maka butir atau variabel tersebut valid
- 2) Jika r tidak positif, serta r hasil < 0,25, maka butir atau variabel tidak valid

Koefisien relasi masing – masing pertanyaan dari variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) yang menunjukkan nilai validitas dari pertanyaan yang bersangkutan dapat dilihat pada table berikut ini :

**Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)**

Item	r hasil	r table	Keterangan
X1.1	0,396	0,25	Valid
X1.2	0,494	0,25	Valid
X1.3	0,486	0,25	Valid
X1.4	0,728	0,25	Valid
X1.5	0,765	0,25	Valid
X1.6	0,699	0,25	Valid
X1.7	0,848	0,25	Valid
X1.8	0,874	0,25	Valid
X1.9	0,839	0,25	Valid
X1.10	0,706	0,25	Valid
X1.11	0,833	0,25	Valid

X1.12	0,774	0,25	Valid
-------	-------	------	-------

Sumber : Lampiran Ootput SPSS Data Diolah (2023)

### Hasil Uji Validitas Insentif (X2)

Item	r hasil	r table	Keterangan
X2.1	0,867	0,25	Valid
X2.2	0,715	0,25	Valid
X2.3	0,707	0,25	Valid
X2.4	0,904	0,25	Valid
X2.5	0,823	0,25	Valid
X2.6	0,876	0,25	Valid
X2.7	0,839	0,25	Valid
X2.8	0,910	0,25	Valid
X2.9	0,782	0,25	Valid
X2.10	0,879	0,25	Valid
X2.11	0,844	0,25	Valid
X2.12	0,858	0,25	Valid

Sumber : Lampiran Ootput SPSS Data Diolah (2023)

### Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hasil	r table	Keterangan
Y.1	0,871	0,25	Valid
Y.2	0,877	0,25	Valid
Y.3	0,903	0,25	Valid
Y.4	0,876	0,25	Valid
Y.5	0,878	0,25	Valid
Y.6	0,868	0,25	Valid
Y.7	0,888	0,25	Valid
Y.8	0,853	0,25	Valid
Y.9	0,877	0,25	Valid
Y.10	0,916	0,25	Valid
Y.11	0,884	0,25	Valid
Y.12	0,874	0,25	Valid
Y.13	0,870	0,25	Valid
Y.14	0,854	0,25	Valid
Y.15	0,793	0,25	Valid
Y.16	0,847	0,25	Valid
Y.17	0,872	0,25	Valid

Sumber : Lampiran Ootput SPSS Data Diolah (2023)

**Uji Normalitas**

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependent, variabel independent mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil dalam penelitian ini dilihat dari Non Parametik Kolmogrov-Smirnov (K-S) dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dari hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut :

**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.59421168
Most Extreme Differences	Absolute	0.069
	Positive	0.064
	Negative	-0.069
Test Statistic		0.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Output SPSS Data Diolah (2023)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian yang diperoleh nilai asymp sig. sebesar 0,200 > 0,05 artinya data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal sehingga dapat memenuhi syarat untuk dianalisis.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai tolerance  $\geq 0,10$  atau jika nilai variance inflation factor (VIF)  $\leq 10$ . Berikut adalah hasil uji multikolinieritas:

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

VARIABEL	TOLERANCE	VIF
GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	0,910	1.099
INSENTIF (X2)	0,910	1.099

Sumber : Output SPSS Data Diolah (2023)

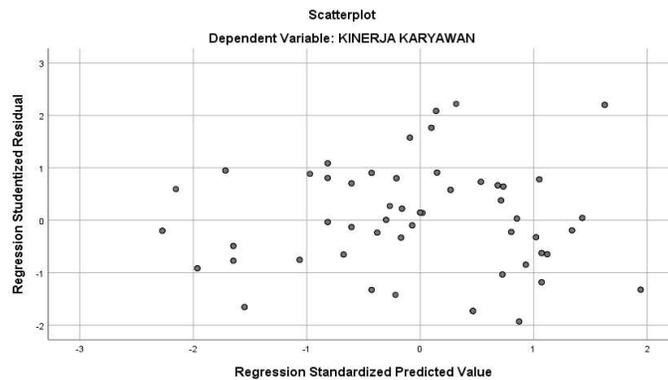
Dari tabel 4.12 diatas menunjukkan hasil nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,910 (> 0,1) dan nilai VIF sebesar 1,099 (< 10), sedangkan nilai tolerance Insentif

(X2) sebesar 0,910 ( $> 0,1$ ) dan nilai VIF sebesar 1,099 ( $< 10$ ), maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas berfungsi sebagai uji model suatu regresi yang ketidaksamaan varian dari antar residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Homoskedastisitas atau disebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Agar dapat melihat tidak terjadinya uji heteroskedastisitas yaitu sebuah titik-titik menyebar secara acak, dan tidak berbentuk pola, baik tersebar diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Hasil gambar dari Uji Heterokedastisitas dapat dilihat dibawah :



Sumber : Output SPSS data diolah (2023)

**Gambar**

**Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat diketahui bahwa titik- titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola. Maka pada model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda berfungsi mengetahui terdapat adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam mempermudah perhitungan maka menggunakan bantuan program *IBM SPSS version 29.0* sebagai berikut:

**Tabel**

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std.Error	Beta

(Constant)	58.846	4,752	
Gaya Kepemimpinan	-.082	.091	-.087
Insentif	.362	.080	.437

Sumber : Output data diolah (2023)

Dari tabel 4.7 diatas didapatkan model regresi sebagai berikut :

$$Y = 58,846 + 0,082X_1 + 0,362X_2 + 10\%$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Insentif

e = Faktor Gallat / variabel pengganggu

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat tingkat ketepatan penggunaan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh besarnya nilai R Square (R<sup>2</sup>). Apabila nilai yang didapat mendekati angka 1, maka hal tersebut dapat mengidentifikasi bahwa variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat begitupun sebaliknya. Nilai R<sup>2</sup> dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel**

#### Hasil Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.942 <sup>a</sup>	.887	.881

Sumber : Data Diolah 2023

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square = 0.887, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Insentif (X<sub>2</sub>) yang berpengaruh terhadap Kinerja (Y) memiliki besaran hubungan antar variabel sebesar 0.887 atau 81.5% dan sisanya 12.3% dipengaruhi oleh faktor faktor yang lain yang tidak termasuk dalam model analisis yang diteliti.

Dengan melihat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.942 , berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi maka dapat dinyatakan bahwa dalam penelitian ini memiliki korelasi atau hubungan yang sedang, maka variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Insentif (X<sub>2</sub>) memiliki hubungan yang sedang terhadap Kinerja (Y).

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji t berfungsi menguji sebuah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan untuk menguji hipotesis yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif Yang Diberikan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Multi Aneka Pangan Nusantara Gresik” pengujian tersebut dilakukan dengan melihat nilai probabilitas (sig) dengan nilai alpha (0,05). Disisi lain untuk melihat kriteria dalam pengambilan keputusan antara lain :

- a. Jika nilai signifikan penelitian  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- b. Jika nilai signifikan penelitian  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

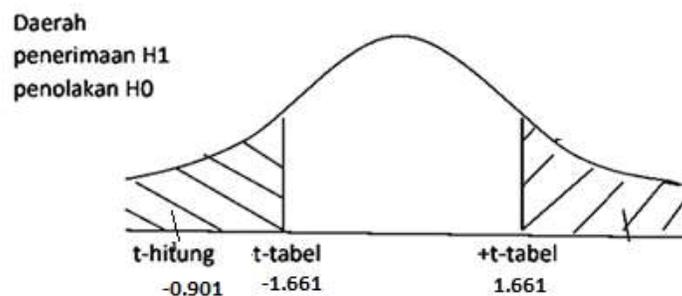
Berdasarkan hasil pengujian diperoleh tabel dibawah ini :

#### Hasil Uji-t

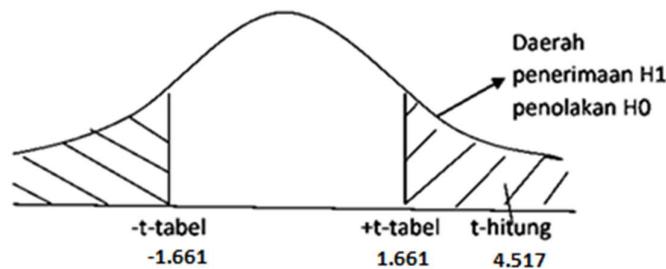
Model	T	Sig	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	-0.901	0.037	Berpengaruh
Insentif	4.517	0.000	Berpengaruh

Sumber : Output SPSS data diolah (2023)

#### Kurva Distribusi Uji-t (X1)



#### Kurva Distribusi Uji-t (X2)



#### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan. Konsep regresi linier adalah pengujian mengenai apakah model regresi yang didapatkan benar-benar dapat diterima. Apabila nilai F hitung  $>$  nilai F tabel maka koefisien jalur dapat dilanjutkan atau diterima. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Insentif (X2) berpengaruh

secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y). Apabila nilai sig < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Hipotesis :

H0 = semua variabel independen secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

H1 = semua variabel independen secara simultan bersama sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

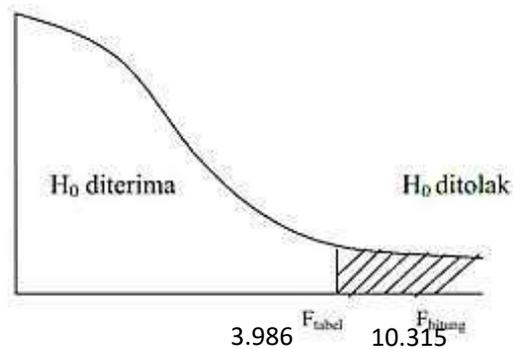
Berdasarkan hasil pengujian diperoleh tabel sebagai berikut ;

**Tabel**  
**Hasil Uji-F**

Model	F	Sig.
Regression	10.315	.000 <sup>b</sup>

Sumber : Output SPSS data diolah (2023)

**Kurva Distribusi Uji F**



Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis( Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29 ).

Data analysis in the study was carried out through descriptive analysis method, which is defined as an attempt to collect and compile data, then an analysis of the data is carried out, while the data collected is in the form of words. (Kasih Prihantoro, Budi Pramono et al, 2021 : 198).

## KESIMPULAN DAN SARAN

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif yang diberikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Aneka Pangan Nusantara Gresik maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Aneka Pangan Gresik. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan. Dengan hasil uji t nilai sig.  $0.037 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja kerja (Y).
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Aneka Pangan Gresik. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan. Dengan hasil uji t Pada variabel insentif ( $X_2$ ), nilai sig.  $0.000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_0$  diterima yang artinya variabel insentif ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja kerja (Y).
3. Gaya Kepemimpinan dan Insentif berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja kerja Karyawan PT. Multi Aneka Pangan Nusantara Gresik. Dengan hasil uji F nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh atau simultan terhadap variabel kinerja kerja (Y).

## SARAN

Untuk perusahaan agar selalu menanamkan dengan gaya kepemimpinan yang telah diterapkan selama berada diperusahaan agar karyawan selalu mengikuti dan terus ingin belajar serta menaati apa yang telah diarahkan oleh pemimpin serta dapat memberi dampak positif bagi perusahaan dan membuat karyawan lebih bersemangat untuk menjalankan pekerjaannya.

Pada variabel insentif memiliki kontribusi yang positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karenanya diupayakan dengan berbagai strategi untuk peningkatan kinerja kerja pegawai. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi, akan melaksanakan tugasnya dengan senang hati dan penuh semangat tanpa harus diawasi apalagi diperintah.

## DAFTAR PUSTAKA

Afandi, R. (2013). Efektifitas Kepemimpinan Transformasi Pesantren Bagi Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Kependidikan*, 101.

- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425
- Edy, Sutrisno;. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Penerbit Kencana-Prenda Media Group*.
- Eri, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Pendidikan Islam*, 1-11.
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10Hade, A. (2019). " Kepemimpinan Pendidikan.". (Soetopo, Hedayat, & Dan Wasti Sumanto, Eds.) *Bina Aksara*.
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. *BPFE, Edisi VIII*.
- Husein, U. (2019). Metode Riset Manajemen Perusahaan. *Gramedia edisi 5 Pustaka Utama*.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan,Jurnal Ekonomi Akuntansi , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Prihantoro, Kasih, Pramono, Budi et all. 2021. *Tourism Village Government Program, Caractized By State Defence As The Economic Foundation Of National Defence*, International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS), Vol. V, Issue V, Page 197-2001
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21