

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PONDOK MODERN SELAMAT KENDAL

Bambang Krismantyo¹⁾, Triyoso²⁾, Dwi Julianto³⁾, Ismail⁴⁾

^{1),2),3),4)}**Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang**

Email: 2407030098@students.unis.ac.id¹⁾, 2407030158@students.unis.ac.id²⁾,
2407030117@students.unis.ac.id³⁾, 2407030108@students.unis.ac.id⁴⁾

Abstract: *The purpose of this study is to conduct research related to the Influence of Leadership Style, Incentives and Work Environment on Employee Performance at Pondok Modern Selamat Kendal. The method used by researchers for this study is to use quantitative methods. Data collection by distributing questionnaires, namely a method of collecting data by providing blank questions to respondents randomly with a minimum sample of 30 people. With the results of the study there is a positive and less significant influence of leadership style on employee performance, there is a positive and significant influence of incentives on employee performance, there is a positive and significant influence of the work environment on employee performance, and there is a simultaneous and joint influence of leadership style, incentives and work environment on employee performance.*

Keywords: *Leadership Style, Incentives and Work Environment on Employee Performance*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pondok Modern Selamat Kendal. Metode yang digunakan peneliti untuk penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner, yaitu cara pengumpulan data dengan memberikan blangko pertanyaan kepada responden dengan acak dengan minimal sampel sebanyak 30 orang. Dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan kurang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta terdapat pengaruh secara simultan dan bersama-sama gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau lembaga harus terus beradaptasi dan memodernisasi berbagai bagian strukturnya untuk menghadapi tantangan yang ditimbulkan oleh laju globalisasi yang terus meningkat dan dinamika persaingan komersial yang semakin rumit dan agresif. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya, khususnya pengelolaan sumber daya manusia, merupakan salah satu upaya strategis yang diperlukan.

Kinerja yang baik dari setiap individu di dalam organisasi akan memberikan dampak yang signifikan terhadap keberhasilan operasional, peningkatan produktivitas, serta pencapaian target jangka pendek maupun jangka panjang perusahaan. Dengan kata lain, performa individu yang konsisten dan berkualitas akan menciptakan kontribusi kolektif yang memperkuat daya saing organisasi secara menyeluruh.

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, yang mencakup keterampilan seperti identifikasi masalah, analisis, dan prediksi dampak. Kinerja seorang karyawan adalah hasil akhir dari jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukannya saat memenuhi tugas yang diberikan dengan cara yang berkontribusi pada tujuan organisasi. Besarnya motivasi intrinsik yang dirasakan pekerja untuk menyelesaikan tugas mereka dan berkontribusi pada tujuan organisasi secara keseluruhan merupakan faktor kunci dalam kinerja karyawan. (Rambet, 2022)

Definisi ini menekankan bahwa kinerja bukan hanya soal seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga bagaimana mutu dari pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, mulai dari motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, hingga sistem penghargaan yang diterapkan.

Karyawan merupakan aset penting bagi organisasi, karena mereka adalah pelaksana langsung dari strategi, kebijakan, dan kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu, bisnis perlu mahir dalam membina lingkungan yang kondusif bagi pekerja untuk bekerja sebaik-baiknya. Di antara sekian banyak faktor yang berperan, terdapat tiga komponen yang secara konsisten disebut sebagai elemen strategis dalam praktik

manajemen sumber daya manusia, yaitu gaya kepemimpinan, sistem insentif, dan kondisi lingkungan kerja.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang atasan atau manajer mengarahkan, memotivasi, serta mengambil keputusan yang berdampak langsung pada semangat kerja bawahan. Sebagai alternatif, sistem insentif dapat meningkatkan moral dan komitmen dengan menunjukkan kepada karyawan seberapa besar organisasi menghargai pekerjaan mereka, baik dalam bentuk uang maupun lainnya.

Ketiga faktor ini gaya kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja tidak berdiri sendiri, melainkan saling berinteraksi dan membentuk ekosistem kerja yang dapat berpengaruh besar terhadap performa karyawan.

Kepemimpinan berarti "memimpin" dalam arti aslinya. Memimpin berasal dari kata *Anglo-Saxon "lead,"* yang berarti "pergi" dalam bahasa Inggris. Berdasarkan definisi ini, memimpin berarti mengarahkan atau memerintah dengan memberi contoh. Seorang pemimpin adalah seseorang yang memerintahkan rasa hormat dan kerja sama dari para pengikutnya. Kepemimpinan, dalam arti tradisionalnya, adalah kemampuan untuk menginspirasi dan mengarahkan kegiatan orang lain yang berada di bawah tanggung jawabnya. Bertujuan untuk membimbing atau memimpin kegiatan individu lain menuju tujuan tertentu. Jadi, tugas seorang pemimpin adalah memastikan semua yang menjadi tanggung jawabnya berjalan ke arah yang benar sehingga mereka dapat mencapai tujuan mereka (Adolph, 2016).

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kepribadian, pendekatan dalam memimpin, dan ciri-ciri yang ditentukan. Arahan (*or directive conduct*) dan bantuan (*or supportive behavior*) adalah dua prinsip dasar dari setiap gaya kepemimpinan. Autokrasi (*directing*), pembinaan (*coaching*), demokrasi (*supporting*), dan kendali bebas (*delegating*) adalah empat kategori utama gaya kepemimpinan yang dapat berasal dari kedua faktor ini. (Adolph, 2016)

Hersey & Blanchard (1982:99) Kepemimpinan adalah memengaruhi tindakan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai serangkaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dalam konteks tertentu. Kepemimpinan adalah cara yang

digunakan oleh para pemimpin untuk memengaruhi pengikut atau bawahannya agar bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan tertentu (2008:5).(Ummah, 2019).

Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk menunjukkan kepada pekerja seberapa besar perusahaan menghargai kerja keras, komitmen, dan prestasi mereka sepanjang bekerja. Bentuk insentif tidak selalu bersifat finansial, seperti bonus, tunjangan, atau komisi, tetapi juga mencakup bentuk penghargaan non-material yang tak kalah penting, seperti pengakuan atas prestasi, pujian di depan rekan kerja, pemberian tanggung jawab yang lebih tinggi, hingga peluang untuk mendapatkan promosi jabatan.

Insentif adalah imbalan yang mengaitkan gaji dengan hasil, sebagaimana dinyatakan oleh Pangabea (2002:93). Penghargaan finansial ditawarkan sebagai insentif bagi mereka yang melampaui target yang ditetapkan (Elfiansyah et al., 2021). Ketika sistem insentif dirancang dan dijalankan secara adil, objektif, serta transparan, maka hal tersebut dapat menciptakan iklim kerja yang kompetitif dan positif. Karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, sistem insentif yang efektif harus memperhatikan prinsip keadilan, keterbukaan, dan kesesuaian dengan kinerja aktual karyawan. Cara yang tepat untuk memberi penghargaan kepada pekerja yang hasil kerjanya melebihi yang diharapkan adalah melalui penggunaan Insentif Hasibuan. Karyawan diberi insentif untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien melalui penggunaan insentif (Elfiansyah et al., 2021). Insentif dapat dikategorikan menjadi:

1. Insentif finansial: berupa uang, bonus, tunjangan.
2. Insentif non-finansial: berupa penghargaan, promosi, pengakuan, fasilitas.

Pemberian insentif yang adil dan tepat sasaran dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan loyal terhadap perusahaan. Namun, bila sistem insentif dianggap tidak objektif atau tidak seimbang, hal ini dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan dan berdampak negatif terhadap kinerja.

Komponen ketiga yang memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas pekerja adalah tempat kerja itu sendiri. Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada jumlah semua faktor fisik dan non-fisik di sekitar lokasi tempat pekerja melakukan

pekerjaannya. Faktor fisik mencakup aspek-aspek seperti tata letak ruang kerja, pencahayaan, ventilasi udara, kebersihan, ketersediaan fasilitas, hingga kenyamanan furnitur yang digunakan. Sementara itu, faktor non-fisik meliputi hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan atasan, budaya organisasi, serta rasa aman secara psikologis dalam menyampaikan pendapat atau mengambil inisiatif.

Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, loyalitas yang kuat terhadap organisasi, serta menunjukkan performa yang lebih optimal.

Ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Aspek-aspek tersebut antara lain kompensasi, kondisi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja, komunikasi, dan lain sebagainya. Sejalan dengan hal tersebut, baik aspek fisik maupun non fisik di tempat kerja turut berperan dalam peningkatan dan pemeliharaan kinerja karyawan (Bajeng & Gowa, 2021). Sedangkan menurut Nitisemito (2014:183), Segala sesuatu di dalam dan di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang ideal tidak semata-mata ditentukan oleh kondisi fisik seperti pencahayaan yang memadai, tingkat kebersihan ruang kerja, atau sirkulasi udara yang baik.

Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang didefinisikan sebagai hasil akhir dari kerja kerasnya sehubungan dengan posisi atau tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Tingkat pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan oleh pekerja merupakan cerminan kinerjanya. Jumlah pekerjaan yang dilakukan hanyalah salah satu ukuran kinerja; sama pentingnya untuk mempertimbangkan seberapa baik pekerjaan tersebut memenuhi kriteria yang ditetapkan dalam hal kualitas, ketepatan waktu, dan akurasi. Dalam konteks organisasi, kinerja menjadi indikator utama untuk menilai kontribusi seorang karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain, kinerja menggambarkan tingkat efektivitas dan efisiensi individu dalam memenuhi target atau ekspektasi kerja yang telah dirumuskan oleh manajemen. Evaluasi kinerja ini sangat penting karena dapat menjadi dasar bagi pengambilan keputusan strategis, seperti

pemberian penghargaan, promosi, pelatihan, maupun penempatan kembali sumber daya manusia agar lebih optimal.

Kinerja karyawan biasanya dinilai berdasarkan indikator seperti:

1. Produktivitas
2. Kualitas pekerjaan
3. Disiplin
4. Tanggung jawab
5. Inisiatif

Kinerja menurut Whitmore yang dikutip oleh Hamzah & Nina (2014) “adalah pelaksanaan dari fungsi suatu tugas yang dituntut dari seseorang”. Menurut Whitmore, tugas yang dituntut dari seseorang harus ada hasil, meskipun dalam ukuran yang paling minim. Kinerja seseorang, menurut Whitmore, merupakan cerminan citra tanggung jawab atas penyelesaian tugasnya. (Elfiansyah et al., 2021). Mengingat betapa krusialnya ketiga faktor tersebut, perusahaan dituntut untuk dapat mengelola gaya kepemimpinan, sistem insentif, dan lingkungan kerja secara efektif demi mendukung peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara gaya kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja secara lebih rinci.

METODE PENELITIAN

Data, yang dapat berbentuk nilai numerik, simbol, atau atribut, merupakan kompilasi informasi atau pengetahuan yang diperoleh dari suatu pengamatan. Untuk membuat datum menjadi jamak, orang menggunakan kata data. Ketika kita berbicara tentang data, kita sebenarnya berbicara tentang informasi. Informasi ini mungkin diketahui atau disimpulkan. Dengan demikian, informasi dapat dilihat sebagai sesuatu yang sudah diketahui atau dianggap sebagai sesuatu yang sudah ada (Nalendra, 2021).

Syarat data yang baik adalah data harus benar/obyektif, data harus bisa mewakili/wajar (*representative*), data harus bisa dipercaya, artinya kesalahan bakunya kecil, Data harus tepat waktu (*up to date*) dan data harus relevan (data yang dikumpulkan ada hubungannya dengan permasalahannya). Para peneliti dalam studi ini

menggunakan strategi kuantitatif dalam konteks penelitian asosiatif kausal, yang berupaya mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi satu sama lain dengan menganalisis hubungan antara berbagai variabel. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan berbasis positivis untuk mempelajari populasi atau sampel melalui penggunaan alat penelitian untuk pengumpulan data dan analisis kuantitatif/statistik (Sugiono, 2022). Populasi mencakup semua aspek permasalahan penelitian, sedangkan sampel dipilih untuk mewakili sebagian dari populasi tersebut. Sebanyak tiga puluh personel dari berbagai departemen di Pondok Modern Selamat Kendal menjadi populasi penelitian ini.

Salah satu metode teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Ada sejumlah metode untuk memilih sampel representatif untuk penyelidikan, tetapi yang paling mendasar dan mudah adalah pengambilan sampel stratifikasi probabilitas dan pengambilan sampel praktis.

Tujuan dari pengambilan *probability sampling* adalah untuk memastikan bahwa setiap elemen (atau anggota) dalam populasi memiliki peluang yang adil untuk dipilih sebagai sampel. Pengambilan sampel dilakukan secara acak dari populasi saat ini menggunakan pengambilan *probability sampling*. Tujuan dari pengambilan sampel probabilitas adalah untuk memastikan bahwa setiap elemen (atau anggota) dalam populasi memiliki peluang yang adil untuk dipilih sebagai sampel. Kesalahan pengambilan sampel dapat dihitung dari hasil data yang akan diperoleh dari responden menggunakan pendekatan probabilitas, yang merupakan manfaat dari metode ini. (Nalendra, 2021).

Instrumen kuesioner disusun berdasarkan skala Likert 1–5 dengan lima pilihan jawaban: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS), sesuai dengan pendapat Sugiyono (2019:93).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
P1	Pearson Correlation	1	,524**	,428*	,508**	,353	,589**	,387*
	Sig. (2-tailed)		,003	,018	,005	,055	,001	,035
	N	30	30	30	29	30	30	30
P2	Pearson Correlation	,524**	1	,460*	,583**	,522**	,413*	,392*
	Sig. (2-tailed)	,003		,011	,001	,003	,023	,032
	N	30	30	30	29	30	30	30
P3	Pearson Correlation	,428*	,460*	1	,263	,431*	,402*	,503**
	Sig. (2-tailed)	,018	,011		,168	,017	,028	,005
	N	30	30	30	29	30	30	30
P4	Pearson Correlation	,508**	,583**	,263	1	,421*	,571**	,595**
	Sig. (2-tailed)	,005	,001	,168		,023	,001	,001
	N	29	29	29	29	29	29	29
P5	Pearson Correlation	,353	,522**	,431*	,421*	1	,408*	,703**
	Sig. (2-tailed)	,055	,003	,017	,023		,025	,000
	N	30	30	30	29	30	30	30
P6	Pearson Correlation	,589**	,413*	,402*	,571**	,408*	1	,467**
	Sig. (2-tailed)	,001	,023	,028	,001	,025		,009
	N	30	30	30	29	30	30	30
P7	Pearson Correlation	,387*	,392*	,503**	,595**	,703**	,467**	1
	Sig. (2-tailed)	,035	,032	,005	,001	,000	,009	
	N	30	30	30	29	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,275	,427**	,397*	,746**	,258	,503**	,322
	Sig. (2-tailed)	,141	,019	,030	,000	,169	,005	
	N	30	30	30	29	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

(Gambar 1: Variabel Gaya Kepemimpinan)

Correlations								
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07
P01	Pearson Correlation	1	,628**	,387*	,594**	,599**	,487**	,413*
	Sig. (2-tailed)		,000	,034	,001	,000	,006	,023
	N	30	30	30	30	30	30	30
P02	Pearson Correlation	,628**	1	,636**	,769**	,620**	,688**	,547**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30
P03	Pearson Correlation	,387*	,636**	1	,636**	,496**	,554**	,512**
	Sig. (2-tailed)	,034	,000		,000	,005	,001	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30
P04	Pearson Correlation	,594**	,769**	,636**	1	,677**	,651**	,654**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P05	Pearson Correlation	,599**	,620**	,496**	,677**	1	,504**	,417*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000		,004	,022
	N	30	30	30	30	30	30	30
P06	Pearson Correlation	,487**	,688**	,554**	,651**	,504**	1	,567**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,001	,000	,004		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
P07	Pearson Correlation	,413*	,547**	,512**	,654**	,417*	,567**	1
	Sig. (2-tailed)	,023	,002	,004	,000	,022	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,729**	,880**	,754**	,891**	,783**	,801**	,735**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

(Gambar 2: Variabel Insentif)

Correlations									
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	Total
P01	Pearson Correlation	1	,561**	,296	,757**	,724**	,726**	,291	,831**
	Sig. (2-tailed)		,001	,112	,000	,000	,000	,118	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
P02	Pearson Correlation	,561**	1	,526**	,589**	,624**	,651**	,352	,798**
	Sig. (2-tailed)	,001		,003	,001	,000	,000	,057	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
P03	Pearson Correlation	,296	,526**	1	,425*	,510**	,371*	,099	,589**
	Sig. (2-tailed)	,112	,003		,019	,004	,044	,601	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
P04	Pearson Correlation	,757**	,589**	,425*	1	,647**	,590**	,575**	,863**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,019		,000	,001	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
P05	Pearson Correlation	,724**	,624**	,510**	,647**	1	,786**	,371*	,875**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,000		,000	,043	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
P06	Pearson Correlation	,726**	,651**	,371*	,590**	,786**	1	,383*	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,044	,001	,000		,036	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
P07	Pearson Correlation	,291	,352	,099	,575**	,371*	,383*	1	,559**
	Sig. (2-tailed)	,118	,057	,601	,001	,043	,036		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,831**	,798**	,589**	,863**	,875**	,839**	,559**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

(Gambar 3: Variabel Lingkungan Kerja)

Correlations									
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	Total
P01	Pearson Correlation	1	,603**	,539**	,629**	,336	,554**	,487**	,790**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,000	,069	,001	,006	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
P02	Pearson Correlation	,603**	1	,558**	,629**	,304	,517**	,394*	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,102	,003	,031	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
P03	Pearson Correlation	,539**	,558**	1	,757**	,380*	,384*	,493**	,802**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001		,000	,038	,036	,006	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
P04	Pearson Correlation	,629**	,629**	,757**	1	,450*	,660**	,600**	,917**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,013	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
P05	Pearson Correlation	,336	,304	,380*	,450*	1	,149	,299	,533**
	Sig. (2-tailed)	,069	,102	,038	,013		,431	,108	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
P06	Pearson Correlation	,554**	,517**	,384*	,660**	,149	1	,326	,694**
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,036	,000	,431		,079	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
P07	Pearson Correlation	,487**	,394*	,493**	,600**	,299	,326	1	,697**
	Sig. (2-tailed)	,006	,031	,006	,000	,108	,079		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,790**	,767**	,802**	,917**	,533**	,694**	,697**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

**.

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*.

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

(Gambar 4: Variabel Kinerja Karyawan)

Uji Reliabilitas

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	96,7
	Excluded ^a	1	3,3
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	24,62	9,101	,617	,843
P02	25,07	8,638	,643	,840
P03	25,00	9,143	,554	,853
P04	24,97	9,392	,658	,840
P05	24,69	9,150	,635	,841
P06	24,69	8,865	,647	,839
P07	24,55	8,828	,674	,835

(Gambar 5: Variabel Gaya Kepemimpinan)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	24,43	14,392	,642	,896
P02	24,77	12,530	,821	,875
P03	24,80	13,959	,665	,893
P04	24,47	13,223	,848	,874
P05	24,77	13,013	,680	,893
P06	24,70	13,321	,717	,887
P07	24,67	13,885	,634	,897

(Gambar 6: Variabel Insentif)

[DataSet2]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	23,37	12,930	,744	,860
P02	23,27	13,857	,714	,864
P03	23,50	15,569	,467	,892
P04	23,23	12,806	,793	,853
P05	23,40	12,731	,811	,851
P06	23,50	14,052	,779	,859
P07	22,93	15,789	,433	,895

(Gambar 7: Variabel Lingkungan Kerja)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	7



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	23,77	8,323	,708	,843
P02	23,60	8,317	,673	,847
P03	24,00	7,793	,704	,842
P04	23,77	7,082	,868	,816
P05	23,27	9,513	,411	,877
P06	24,27	8,547	,575	,860
P07	23,53	8,464	,573	,860

(Gambar 8: Variabel Kinerja Karyawan)

Uji T dan Uji F

→ **Regression**

[DataSet6]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.560	2,204

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194,006	3	64,669	13,313	.000 ^b
	Residual	126,294	26	4,857		
	Total	320,300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,747	3,080		3,165	.004
	Gaya Kepemimpinan	-,066	,082	-,113	-,804	.429
	Insentif	,316	,127	,404	2,481	.020
	Lingkungan Kerja	,394	,124	,512	3,192	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Gambar 9: Uji t dan f)

Hasil Analisis Data

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Dari hasil data-data tabel di atas dapat dilihat (gambar 1: variabel gaya kepemimpinan) bahwa nilai sig < 0,05 atau nilai r hitung lebih besar dari r tabel > 0,361 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dikatakan signifikan atau valid secara statistik berdasarkan uji *Pearson*.

Uji Validitas Variabel Insentif

Dari hasil data-data tabel di atas dapat dilihat (gambar 2: variabel insentif) bahwa nilai sig < 0,05 atau nilai r hitung lebih besar dari r tabel > 0,361 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada uji validitas insentif dikatakan signifikan atau valid secara statistik berdasarkan uji *Pearson*.

Uji Validitas Lingkungan Kerja

Dari hasil data-data tabel di atas dapat dilihat (gambar 3: variabel lingkungan kerja) bahwa nilai $\text{sig} < 0,05$ atau nilai r hitung lebih besar dari r tabel $> 0,361$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada uji validitas lingkungan kerja dikatakan signifikan atau valid secara statistik berdasarkan uji *Pearson*.

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Dari hasil data-data tabel di atas dapat dilihat (gambar 4: variabel kinerja karyawan) bahwa nilai $\text{sig} < 0,05$ atau nilai r hitung lebih besar dari r tabel $> 0,361$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada uji validitas kinerja karyawan dikatakan signifikan atau valid secara statistik berdasarkan uji *Pearson*.

Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Dari data (gambar 5: variabel gaya kepemimpinan) diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,06$ yaitu sebesar 0,861 maka dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas pada gaya kepemimpinan adalah reliabel.

Uji Reliabilitas Insentif

Dari data (gambar 6: variabel insentif) diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,06$ yaitu sebesar 0,903 maka dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas pada insentif adalah reliabel.

Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Dari data (gambar 7: variabel lingkungan kerja) diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,06$ yaitu sebesar 0,886 maka dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas pada lingkungan kerja adalah reliabel.

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Dari data (gambar 8: variabel kinerja karyawan) diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,06$ yaitu sebesar 0,869 maka dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas pada kinerja karyawan adalah reliabel.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t untuk variabel gaya kepemimpinan adalah $-0,804$ dan nilai signifikansi ($Sig.$) adalah $0,429$, seperti yang terlihat pada data tabel *Coefficients*. Nilai sig lebih tinggi dari kriteria signifikansi yang ditetapkan sebesar $0,05$, yang menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan tidak signifikan secara statistik. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki nilai t sebesar $2,481$ dan tingkat signifikansi ($Sig.$) sebesar $0,020$, seperti yang ditunjukkan pada tabel *Coefficients*. Karena angka ini kurang dari ambang batas yang diterima secara umum sebesar $0,05$, kita dapat mengatakan dengan yakin bahwa variabel insentif memang memiliki pengaruh terhadap produktivitas pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa insentif organisasi atau perusahaan efektif dalam membuat orang bekerja lebih keras.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar $3,192$ dan tingkat signifikansi ($Sig.$) sebesar $0,004$, menurut temuan analisis data dalam tabel *Coefficients*. Angka ini jauh lebih rendah daripada tingkat signifikansi $0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki dampak substansial terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, ada korelasi positif antara seberapa bahagia pekerja dengan tempat kerja mereka dan keinginan mereka untuk bekerja lebih banyak. Penemuan ini memberikan kepercayaan pada gagasan bahwa lingkungan kerja berkualitas tinggi merupakan komponen utama dalam memaksimalkan produktivitas di tempat kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel ANOVA (gambar 9: uji t dan f), dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Secara parsial, variabel Insentif dan Lingkungan Kerja memberikan

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel Gaya Kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik. Meskipun demikian, secara simultan ketiga variabel tersebut Gaya Kepemimpinan, Insentif, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa insentif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan namun kurang signifikan. Insentif merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja.

Saran

Manajemen disarankan untuk:

- a. Menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan demokratis.
- b. Meninjau kembali butir pertanyaan dalam variabel gaya kepemimpinan.
- c. Terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kolaborasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolph, R. (2016). *Kepemimpinan dan Efektifitas Kerja*.
- Bajeng, K., & Gowa, K. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan bajeng kabupaten gowa*. April.
- Elfiansyah, H., Makassar, U. M., Makassar, U. M., & Makassar, U. M. (2021). *Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di kantor pos regional x makassar*. 2, 22.
- Nalendra, A. R. A. (2021). *Statistika Seri Dasar SPSS*.
- Rambet, A. (2022). *Gaya Kepemimpinan*.
- Sugiono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Ummah, M. S. (2019). *Kepemimpinan dan Motivasi*. In *Sustainability*

(Switzerland) (Vol. 11, Nomor 1).

<http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017->

Eng-

8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.reg

sciur

beco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320

484_

SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI