

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di SMK Boash One Kabupaten Bogor Tahun 2023-2024

**Meysa Wijaya Kusuma, Immas Nurhayati, Mohammad Jibriel Avesina**

<sup>a</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, [meysawijaya21@gmail.com](mailto:meysawijaya21@gmail.com)

<sup>b</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, [immasnurhayati1@gmail.com](mailto:immasnurhayati1@gmail.com)

<sup>c</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, [avesina@gmail.com](mailto:avesina@gmail.com)

### Abstract

*This study was conducted to determine the effect of leadership style and work incentives on employee performance at SMK Boash One Bogor Regency. The population used in this study was 155 people, using the simple random sampling method and the slovin formula with an error rate of 10% obtained a sample of 61 people. This research is quantitative using multiple linear regression analysis methods processed using the SPSS 26 statistical application and the data used are primary and secondary data. Data collection techniques were carried out through interviews, questionnaires, and library documentation. The results of this study indicate that leadership style partially has a positive and significant effect on employee performance. The work incentive variable has a positive and significant effect on employee performance partially. Leadership style variables and work incentives simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. It can be concluded that leadership style and work incentives have a positive and significant effect on employee performance at SMK Boash One Bogor Regency partially and simultaneously.*

**Keywords :** Leadership style; Work incentives; Employee performance

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif kerja terhadap kinerja karyawan di SMK Boash One Kabupaten Bogor. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 155 orang, dengan menggunakan metode simple random sampling dan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% diperoleh sampel sebanyak 61 orang. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan aplikasi statistik SPSS 26 dan data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner, dan dokumentasi kepustakaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Variabel gaya kepemimpinan dan insentif kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Boash One Kabupaten Bogor secara parsial dan simultan.

**Kata Kunci :** eywords: Gaya kepemimpinan, Insentif kerja, Kinerja karyawan

*This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license*



### PENDAHULUAN

Agar sebuah lembaga atau perusahaan berhasil, sumber daya manusia adalah sumber daya paling utama dan berharga. Proses pengembangan sebuah organisasi sangat mengandalkan pada sumber daya manusianya sebagai keunggulan. Sumber daya manusia pada hakikatnya ialah pribadi yang bertindak pada suatu organisasi selaku organisator, inisiator, dan perencana untuk menjamin keberhasilan organisasi. Keberhasilan dalam sebuah organisasi tidak hanya berpacu pada teknologi-teknologi yang canggih, tetapi sumber daya manusia yang mempunyai pemikiran, perasaan, keterampilan, dan pengetahuan didalam organisasi tersebut.

Dengan demikian, untuk membangun perkembangan perusahaan, suatu organisasi harus memerlukan sumber daya manusia yang prospektif, mulai dari tingkatan tertinggi seperti pemimpin, atau tingkat bawah seperti karyawan. Sebab bisnis akan lebih cepat berkembang dan mampu bersaing dengan bisnis lainnya jika memiliki sumber daya manusia yang prospektif. Demi memperoleh keselarasan antara target bisnis, kebutuhan pribadi pegawai, dan kepentingan publik secara keseluruhan, Edwin B. Flippo mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, penetapan struktur organisasi, pemberian arahan kepada karyawan, dan mengendalikan penyediaan, peningkatan, imbalan, merger, pendayagunaan, juga pemutusan hubungan karyawan (Susan, 2019).

Karena pegawai telah mempunyai rasa komitmen yang kuat terhadap apa yang telah diberikannya kepada perusahaan, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki sifat responsibilitas dan loyalitas yang besar kepada perusahaan guna meningkatkan produktif dan kemampuan perolehan target perusahaan yang telah ditentukan. Orang-orang yang kinerjanya baik merupakan sumber daya manusia yang potensial dalam sebuah

organisasi. Kinerja merupakan dampak pekerjaan seseorang pegawai baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dicapainya dengan menyelesaikan tugas sesuai dengan kewajiban yang dilimpahkan kepadanya (Artafilah et al., 2023). Kinerja ialah elemen bermanfaat dalam semua operasi perusahaan. Maka, supaya memperoleh tujuan perusahaan atau individu, seorang karyawan suatu perusahaan atau organisasi harus bekerja lebih baik. Selain menguntungkan bagi organisasi, peningkatan kinerja juga dapat membantu kemajuan karir seorang karyawan. Ada banyak faktor disebuah perusahaan yang mungkin berdampak pada kualitas kompetensi pegawai, seperti kemampuan dan hasil kerja, selain komponen pendidikan dan pelatihan pengembangan. Pemimpin pada sebuah organisasi adalah komponen penting yang dapat berdampak kinerja karyawan.

Kapasitas seorang pemimpin guna mendorong bawahannya supaya melakukan pekerjaan lebih baik lagi demi memperoleh sasaran organisasi yang sudah ditentukan dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Untuk meraih target organisasi, Rivai menjelaskan kepemimpinan sebagai tahapan panutan atau menjadi *role model* bagi bawahannya dalam peran pengikut melalui komunikasi (Batubara, 2020). Setiap perusahaan mempunyai gaya kepemimpinan tertentu untuk pertumbuhan dan kesuksesan bisnis organisasi. Menurut Robert menyatakan gaya kepemimpinan adalah bagaimana mereka menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin dan dirasakan oleh individu yang berada dibawah arahnya serta orang lain yang mungkin mengawasi dari luar (Agussalim, Dahlan, 2020). Oleh karena itu, pemimpin perlu mampu membaca atau memahami beragam atribut dan karakteristik bawahannya agar bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk organisasinya.

Insentif memiliki kekuatan untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik, yang merupakan cara lain gaya kepemimpinan mempengaruhi sumber daya manusia disuatu perusahaan. Handoko menegaskan bahwa pemahaman insentif merupakan motivator yang mendorong pekerja menyelesaikan tugas sesuai alokasi atau diluar tolak ukur yang telah ditetapkan (Alhudhori et al., 2019). Pemimpin dapat memberikan insentif kerja kepada bawahannya dalam bentuk insentif finansial atau insentif non-finansial sebagai upaya meningkatkan gairah kerja. Namun, pemberian insentif juga harus dipertimbangkan secara matang. Semangat dan dedikasi pegawai dalam bekerja tentunya akan semakin meningkat jika mendapat insentif yang sepadan dengan pekerjaannya.

Pada penelitian ini, terdapat adanya permasalahan yang terjadi didalam sebuah instansi atau lembaga pendidikan. Setelah melakukan pra survei dan wawancara dari beberapa karyawan, peneliti mendapatkan informasi tentang kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, dan juga insentif kerja yang ada di SMK Boash One Kabupaten Bogor. Bahwa pemimpin di SMK Boash One Kabupaten Bogor menerapkan gaya kepemimpinan yang otokratis dalam artian memperlakukan bawahannya secara otoriter. Dari gaya kepemimpinan otokratis para bawahan akan mengikuti perintah dan melakukan apa yang diperintahkan, namun gaya kepemimpinan tersebut para karyawan atau bawahan merasa tidak dihargai dan merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan, serta kurangnya profesionalisme pemimpin dalam bekerja karena mengaitkan masalah pribadi dengan masalah pekerjaan.

Insentif kerja yang diberikan kepada karyawan dikabarkan tidak sepadan dengan pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh karyawannya. Dimana karyawan yang mempunyai tanggung lebih besar terkadang mendapatkan insentif kerja tidak sebanding dengan karyawan lain yang memiliki beban kerja yang lebih sedikit. Pemberian insentif promosi dan rotasi jabatan juga tidak selalu dinilai dari kinerja, melainkan adanya faktor hubungan dengan pemimpin. Sehingga karyawan merasa kurangnya rasa semangat untuk melakukan pekerjaan.

Menurut temuan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif kerja terhadap kinerja karyawan seperti yang didokumentasikan oleh (Annisa et al., 2021) dan (Adiyanto, 2022) menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan yang didokumentasikan oleh (Jalmo Hadi Prayitno et al., 2020) bahwa insentif kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga yang didokumentasikan oleh (Inna Nisawati Mardiani & Yon Darwis Sepdiana, 2021) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, ditemukan sifat in-konsistensi atau ketimpangan yang terjadi dalam fenomena yang telah diteliti oleh para peneliti terdahulu.

Dengan fenomena- fenomena yang terjadi diatas, penulis tertarik untuk meneliti untuk membuat penelitian selanjutnya menggunakan objek yang berbeda. Penelitian ini dilakukan dengan harapan meningkatkan gaya kepemimpinan dan pemberian insentif kerja di SMK Boash One Kabupaten Bogor, maka dapat diprediksikan kinerja karyawan juga akan terus mengalami peningkatan. Selain itu, agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif kerja terhadap kinerja karyawan di SMK Boash One Kabupaten Bogor.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, Sugiyono mengartikan data kuantitatif ialah segala jenis data yang diukur dengan cara langsung dan dinyatakan oleh angka-angka atau simbol numerik lainnya serta memuat informasi atau penjelasan. Jumlah karyawan dan responden kuesioner diperlukan sebagai data kuantitatif (Suryani et al., 2020).

### Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara  
Ketika peneliti ingin melaksanakan pra-penelitian untuk mengidentifikasi topik yang akan dieksplorasi, peneliti menggunakan wawancara sebagai sarana untuk mengumpulkan data. Hal ini sangat berguna ketika jumlah responden tidak terlalu banyak dan peneliti ingin memahami pendapat mereka lebih dalam. Penulis dalam penelitian ini berbicara atau melakukan wawancara tidak terstruktur dengan beberapa karyawan dan staf di SMK Boash One Kabupaten Bogor.
2. Kuesioner  
Kuesioner merupakan teknik yang dipakai untuk menghimpun data responden yang diberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk diisi. Seluruh karyawan di SMK Boash One Kabupaten Bogor menerima salinan kuesioner ini.
3. Dokumentasi  
Dokumentasi adalah proses pengumpulan data atau informasi dari gambar tertulis, buku, arsip, kertas, dan foto guna menghasilkan laporan dan informasi yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk tertulis, antara lain buku, dokumen, dan sejenisnya.

### Populasi

Sugiyono mengartikan populasi sebagai kelompok atau *item* dengan total dan karakteristik spesifik yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dianalisis guna menarik kesimpulan (Adriani Rangkuti et al., 2019). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di SMK Boash One Kabupaten Bogor sebanyak 155 orang.

### Sampel

Sugiyono menegaskan bahwa sampel adalah sebagian kecil dari keseluruhan anggota dan atribut populasi (Adriani Rangkuti et al., 2019). *Probability sampling* digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan sampel. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberi kesempatan atau kemungkinan yang sejenis kepada seluruh elemen atau komponen populasi untuk ditunjuk sebagai anggota sampel (SKM & M. Ali Sodik, 2015).

*Simple random sampling* adalah teknik yang digunakan pada pengambilan sampel, yaitu memilih peserta dari populasi secara random tanpa memperhitungkan strata yang membentuk populasi. Didapati jumlah sampel sebanyak 61 orang yang diukur menggunakan rumus slovin untuk dijadikan responden.

Metode penelitian menjelaskan pendekatan, rancangan kegiatan, ruang lingkup atau objek, bahan dan alat utama, tempat, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian, dan teknik analisis. [Times New Roman, 10, normal], spasi 1.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Sanusi (dalam Febriyani, 2020) menyatakan bahwa rumus *pearson product moment* dan *analyze correlate bivrate SPSS* serta perbandingan dengan  $r$  tabel  $\alpha = 0,05$  merupakan metode yang digunakan dalam ketentuan uji validitas untuk memastikan sah atau tidaknya data jika :

1. Jika  $r$  hitung melebihi  $r$  tabel, maka semua pernyataan valid.
2. Jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, maka setiap kalimat atau pernyataan tidak valid.

Hasil penilaian uji validitas pada penelitian ini dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung di setiap pernyataan variabelnya lebih besar dari  $r$  tabel (0,3610) yang didapati dari rumus  $(df) = n(30)-2 = 28$  dengan nilai signifikansi 0,05.

### Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan suatu proses yang dilakukan untuk memastikan jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau konsisten terhadap pernyataan yang diajukan (Ratnasari & Mahmud, 2020). Dengan rumus *Cronbach Alpha*, jika suatu variabel menghasilkan nilai  $\alpha > 0,60$  maka dianggap layak atau reliabel.

Hasil uji reabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel yang digunakan dapat menghasilkan data yang konsisten dengan nilai *Cronbach Alpha* lebih tinggi dari 0,60.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas menurut Artana & Suastika merupakan untuk memastikan mungkinkah variabel residu dan perancu dalam model regresi berdistribusi secara normal atau tidak (Febriyani, 2020). Sebagaimana dapat dikatakan memenuhi normalitas jika nilai residual yang dihasilkan lebih besar dari 0,05.

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-smirnov Test)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19691549
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : data primer yang diolah SPSS, 2024

Hasil dari uji normalitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, dapat diketahui hasil *output Asump. Sig.(2-tailed)* adalah  $0,200 > 0,05$  dan kurang dari 1 yang artinya data tersebut berdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinearitas

Santoso mengklaim uji multikolinearitas adalah ketika hubungan linear yang sempurna atau hampir sempurna antar variabel independen dalam model regresi, jika terdapat hubungan linear yang kuat antara salah satu atau seluruh variabel independen dalam suatu model regresi, maka dikatakan terjadi multikolinearitas. Meneliti nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance* merupakan dua tanda multikolinearitas. Dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai  $VIF < 10$ , dan toleransi lebih besar dari 0,1 (MARDIATMOKO, 2020).

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	17.740	3.660		4.847	.000			
Gaya	.323	.117	.388	2.751	.008	.498	2.007	
Kepemimpinan								
Insentif Kerja	.259	.115	.318	2.260	.028	.498	2.007	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

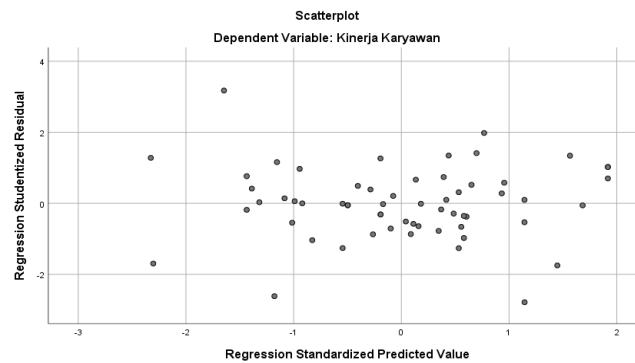
Sumber : data primer yang diolah SPSS, 2024

Dari hasil gambar diatas dapat dinyatakan penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas karena data yang dihasilkan nilai *tolerance* 0,498 > 0,1 dan nilai VIF sebesar < 10. Dengan demikian penelitian ini dapat digunakan karena terlepas dari multikolinearitas antar variabel independen.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah *varians* dan residual bervariasi antar data dalam model regresi. Heteroskedastisitas muncul ketika *varians* berbeda. Model regresi tanpa heteroskedastisitas dianggap baik (Harahap & Tirtayasa, 2020).

**Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : data primer yang diolah SPSS, 2024

Dari hasil gambar diatas dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, karena titik-titik diatas menyebar secara acak pada sumbu Y baik diatas angka 0 maupun dibawah dan pola berbentuk tidak jelas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Sanusi menyatakan bahwa regresi linear berganda pada hakikatnya merupakan kemajuan dari regresi linear sederhana, yang menambahkan dua atau lebih variabel independen setelah awalnya hanya menggunakan satu variabel independen (Febriyani, 2020).

**Tabel 3 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	17.740	3.660		4.847	.000
Gaya Kepemimpinan (X1)	.323	.117	.388	2.751	.008
Insentif Kerja (X2)	.259	.115	.318	2.260	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan output yang diperoleh dari SPSS diatas, dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 17,740 + 0,323X_1 + 0,259X_2 + e$$

- Nilai a sebesar 17,740, merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain seperti variabel gaya kepemimpinan dan insentif kerja. Jika variabel independen tidak ada, maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,323, dapat diartikan bahwa adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan, maka semakin baik juga kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, jika gaya kepemimpinan yang diberikan menurun, maka kinerja karyawan pun ikut menurun.
- Nilai koefisien regresi insentif kerja (X2) adalah 0,259, dapat diartikan bahwa adanya pengaruh positif antara insentif kerja karyawan dan kinerja karyawan. Artinya semakin meningkat insentif kerja yang diberikan kepada karyawan, maka semakin meningkat juga kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, jika insentif kerja yang diberikan menurun, maka kinerja karyawan pun ikut menurun.

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

Uji koefisien determinasi adalah pengaruh masing-masing variabel independen. Nilai koefisien determinasi berada diantara 0 dan 1. Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen semakin berkurang ketika nilai koefisien determinasi suatu persamaan regresi mendekati nol (Junaidi & Susanti, 2019).

**Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.653 <sup>a</sup>	.426	.407	3.25157	

a. Predictors: (Constant), Insentif Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber : data primer yang diolah SPSS, 2024

Dari hasil tabel diatas, dapat dinyatakan variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan variabel insentif kerja sebesar 0,426 atau (42,6%). Dengan demikian sebesar 57,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Menurut Ghozali uji t pada hakikatnya menggambarkan sejauh mana variasi suatu variabel terikat dapat dijelaskan oleh suatu variabel bebas sendiri. Variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (koefisien regresi tidak signifikan) jika nilai t probabilitas > 0,05, namun mempunyai pengaruh (koefisien regresi signifikan) jika nilai t probabilitas < 0,05 (Riski, 2021).

**Tabel 5 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	17.740	3.660		4.847	.000
Gaya Kepemimpinan (X1)	.323	.117	.388	2.751	.008
Insentif Kerja (X2)	.259	.115	.318	2.260	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah SPSS, 2024

Dari hasil tabel diatas didapatkan t hitung untuk gaya kepemimpinan diperoleh sebanyak 2,751, dan insentif kerja sebanyak 2,260. Agar menentukan t tabel memerlukan lampiran statistika tabel t, dengan memakai tingkat signifikansi ( $\alpha=5\%$ ) dan df (n-k-1) atau 61-2-1 = 58. Maka didapati t tabel pada penelitian ini 2,001.

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan  
Didapati hasil t hitung koefisien gaya kepemimpinan adalah 2,751 > 2,001(t tabel). Hal ini menjadikan Ha diterima dan Ho ditolak atau secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di SMK Boash One Kabupaten Bogor.
2. Pengaruh insentif kerja terhadap kinerja karyawan  
Didapati hasil t hitung koefisien insentif kerja adalah 2,260 > 2,001 (t tabel). Hal ini menjadikan Ha diterima dan Ho ditolak atau secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif kerja terhadap kinerja karyawan di SMK Boash One Kabupaten Bogor.

#### Uji F

Ghozali menyatakan uji statistik F membandingkan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05 untuk mengetahui ada tidaknya seluruh variabel bebas atau independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen. Hal ini memungkinkan peneliti untuk menentukan apakah hipotesisnya dapat diterima atau tidak. Model regresi tidak dapat digunakan untuk meramalkan variabel terikat jika nilai probabilitas  $F > 0,05$  ( $\alpha$ ), artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh (Riski, 2021).

**Tabel 6 Hasil Uji F**

ANOVA\*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	455.931	2	227.966	21.562	.000 <sup>b</sup>
	Residual	613.216	58	10.573		
Total		1069.148	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber : data primer yang diolah SPSS, 2024

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui nilai F hitung adalah 21,562. Agar menentukan F tabel memerlukan lampiran statistika F tabel dengan  $df_1(k-1)$  atau  $(3-1=2)$  dan  $df_2(n-k-1)$  atau  $(61-3-1=57)$ . Maka didapati nilai F tabel pada penelitian ini adalah 3,15. Dengan demikian, hal ini membuktikan bahwa F hitung  $>$  F tabel atau  $21,562 > 3,15$  dengan artian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan insentif kerja bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SMK Boash One Kabupaten Bogor.

## SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan antara lain untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif kerja terhadap kinerja karyawan di SMK Boash One Kabupaten Bogor. Dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di SMK Boash One Kabupaten Bogor.
2. Variabel insentif kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di SMK Boash One Kabupaten Bogor.
3. Hasil penelitian yang sudah dilakukan melalui uji F membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan di SMK Boash One Kabupaten Bogor.
4. Hasil pengujian analisis regresi linear berganda membuktikan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) memperlihatkan variabel kinerja karyawan dapat dideskripsikan oleh variabel gaya kepemimpinan dan insentif kerja dengan angka sebesar 0,426 atau 42,6%. Dengan demikian sebesar 57,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Saran

Dari hasil analisis penelitan berdasarkan data-data dan kesimpulan diatas, oleh karena itu peneliti memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Bagi SMK Boash One Kabupaten Bogor, pemimpin disarankan bisa terus mengelola dan memotivasi karyawan atau bawahannya untuk bekerja lebih baik dan memahami karakteristik karyawan atau bawahannya dengan cara membangun hubungan kedekatan yang baik dan memberikan kesempatan karyawan untuk ikut berkontribusi dalam proyek-proyek organisasi agar tujuan organisasi tercapai dengan cara bertumbuh bersama-sama. Pemimpin juga disarankan untuk terus memberikan pemberian insentif yang sesuai dengan tugas apa yang telah diberikan kepada karyawan atau bawahannya, agar karyawan merasa lebih dihargai dan diharapkan bisa menjadi penambah gairah dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini bisa menjadi dasar untuk peneliti selanjutnya sebagaimana bisa ditambahkan dengan variabel-variabel lainnya yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan serta menambah lebih banyak referensi dan bisa menggunakan metode yang lebih baru agar mendapatkan hasil yang lebih objektif, seperti menambah jumlah responden dan menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda. Agar penelitian ini dapat berkembang terus kedepannya bagi dunia akademisi, maka dari itu diperlukannya suatu pembaharuan supaya hasil semakin objektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adiyanto, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Swadharma Sarana Informatika. *Ekonomi Dan Bisnis (Ekobis)* 45, 39–46. <http://jurnal45.org/index.php/EKOBIS45/article/view/29%0Ahttp://jurnal45.org/index.php/EKOBIS45/article/download/29/6>
- [2] Adriani Rangkuti, D., Chairunnisa, S., Ridho Ryantono, A. F., & William. (2019). Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Graha Indonesia. *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 108–120.

- [3] Agussalim, Dahlan, A. J. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Baruga Asrinusa Development. *P-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: Xxxx-Xxxx Vol. 9, Nomor 2 | Juni – Desember, 2020 PENGARUH*, 9, 10.
- [4] Alhudhori, M., Adriani, E., MS, M. Z., & Albetris, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bungo. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 177. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.79>
- [5] Annisa, R., Kumala, D., Parmongan, A., Siregar, A. D., & Saputra, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara. *Tijarah: Jurnal Ekonomi ...*, 95–102. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/tjh/article/view/3519>
- [6] Artafilah, I. A., Gs, A. D., & S, H. T. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Yang Diberikan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT . Multi Aneka Pangan Nusantara Di Gresik*.
- [7] Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- [8] Febriyani. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indoprof D'penyetz Sejati Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Universitas Putera Batam*, 8(2), 26–37.
- [9] Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- [10] Inna Nisawati Mardiani, & Yon Darwis Sepdiana. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- [11] Jalmo Hadi Prayitno, Asriansyah S. Mawung, & Achmad Syamsudin. (2020). Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 1(2), 91–102. <https://doi.org/10.37304/jem.v1i2.1744>
- [12] Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Informasi*, 2(3), 13.
- [13] MARDIATMOKO, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- [14] Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- [15] Riski, maspupa elwina. (2021). Pengaruh Kompetensi Sdm, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4(1), 1–23.
- [16] SKM, M. K. D. S. S., & M. Ali Sodik, M. a. (2015). Dasar Metodologi Penelitian Dr. Sandu Siyoto, SKM, M.Kes M. Ali Sodik, M.A. 1. *Dasar Metodologi Penelitian*, 1–109.
- [17] Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70–82. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/28>
- [18] SUSAN, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>