

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PP. Argoboyo Papua Cab. Bantul)**



ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh :

RIDHO MAGATAMA PANGESTU

B100 120 406

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2016

HALAMAN PERSETUJUAN

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PP. Argoboyo Papua Cab. Bantul)

NASKAH PUBLIKASI

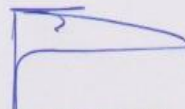
Oleh :

RIDHO MAGATAMA PANGESTU

B100 120 406

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



Drs. Kusdiyanto, M.Si.

NIK. 674

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH CITRA MEREK, HARGA, DAN KUALITAS PRODUK
TERHADAP LOYALITAS KONSUMEN MELALUI KEPUASAN
KONSUMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Suatu Empirik pada Konsumen *Home Industry Arina Cake*
di Wilayah Surakarta)

OLEH

RIDHO MAGATAMA PANGESTU

B100 120 406

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Senin, 13 Agustus 2016

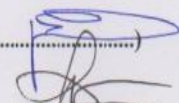
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Dr. Mabruroh, MM.
(Ketua Dewan Penguji)


(.....)

2. Drs. Kusdiyanto, M.Si.
(Sekretaris Dewan Penguji)



(.....)

3. Lukman Hakim, SE, M.Si.
(Anggota Dewan penguji)


(.....)

Dekan,




(Dr. Triyono., M.Si.)
NIK. 131 602 913

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak sepenuhnya terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya sesuai kemampuan.

Surakarta, 13 Agustus 2016

Penulis,



RIDHO MAGATAMA PANGESTU

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PP. Argoboyo Papua Cab. Bantul)**

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini mengetahui insentif, motivasi, upah dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara individu dan simultan. Metode penelitian yang digunakan jenis penelitian adalah riset *conclusive* yang bersifat kausal, yakni mempelajari hubungan sebab-akibat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah konsumen datang berbelanja di PP. Argoboyo Papua Cab. Bantul, dengan sampel sebanyak 50 responden dan metode pengambilan sampel yang bersifat *non probability sampling* yaitu yaitu setiap unsur dalam populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Alat analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis uji t yang diperoleh adalah insentif, motivasi, upah dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara individu dan hasil uji F menunjukkan bahwa insentif, motivasi, upah dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Kata Kunci : Insentif, motivasi, upah, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study to know the incentive, motivation, reward and leadership style have a significant effect on the performance of individual employees and simultaneously. The method used type of research is conclusive research that is causal, that is studying the causal relationship between the independent variable on the dependent variable. The population in this study is that consumers come to shop in the PP. Papua Argoboyo Cab. Bantul, with a sample of 50 respondents and sampling methods that are non-probability sampling is that every element in the population do not have the opportunity or the same chance to be selected as a sample. The analytical tool used multiple linear regression analysis, t-test, F and coefficient of determination (R^2). T test analysis results obtained are incentives, motivation, reward and leadership style have a significant effect on the performance of individual employees and the F test results showed that the incentive, motivation, reward and leadership style have a significant effect on the performance of employees simultaneously.

Keywords: Incentives, motivation, reward, leadership style and employee performance

1. PENDAHULUAN

Menjelang Era perdagangan bebas menyebabkan persaingan yang sangat ketat di segala bidang. Ancaman persaingan internasional, kondisi ekonomi yang tidak

menentu, perubahan teknologi yang cepat dan semakin panasnya suhu politik yang berakibat bagi stabilitas suatu Negara. Hal tersebut merupakan faktor eksternal yang menyebabkan perusahaan mencari tenaga kerja secara selektif untuk dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi. Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua itu merupakan beberapa sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalan tertentu. Tenaga Kerja dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, pegawai, pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya

dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah upah dan insentif.

Upah merupakan balas jasa atau imbalan atas kerja seorang, namun meningkatnya kebutuhan utama yang ingin terpuaskan dari mereka dan upah untuk hidup mereka, upah tidak dapat berfungsi sebagai salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja dengan memberikan kepuasan kerja dari penghasilan. Upah adalah harga yang harus dibayarkan untuk mereka yang menyelenggarakan jasa-jasa yang biasanya dibayarkan per jam, perhari, per minggu, dalam ilmu ekonomi semua jenis kompensasi untuk jasa-jasa merupakan *wages*. Bahwa upah merupakan pengganti jasa yang telah di serahkan oleh seseorang kepada orang lain yang telah melaksanakan pekerjaannya.

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, di bawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif. Menurut Hani Handoko (2001) mengemukakan bahwa “insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan”. Insentif merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan.

Insentif merupakan salah satu motivasi kerja yang dinyatakan dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk selain uang seperti pujian, rekreasi ataupun pengembangan karir. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut penelitian Vendy Aries Martcahyo, dkk (2011) menyatakan bahwa pemberian insentif yang baik akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerjanya.

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Malayu (2005), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan (Umar,1999). Kemudian Siagian (2002) mengatakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin yang setiap hari berkontak langsung dengan bawahan di tempat kerja. Motivasi kerja sendiri adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu (Suranta,2002).

Berdasarkan pengertian tentang motivasi kerja diatas, disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Motivasi kerja merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan (Umar,1999) dalam Bryan Johannes Tamy (2014). Kemudian Siagian (2002) mengatakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin yang setiap hari berkontak langsung dengan bawahan di tempat kerja. Motivasi kerja sendiri adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu (Suranta,2002).

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005).

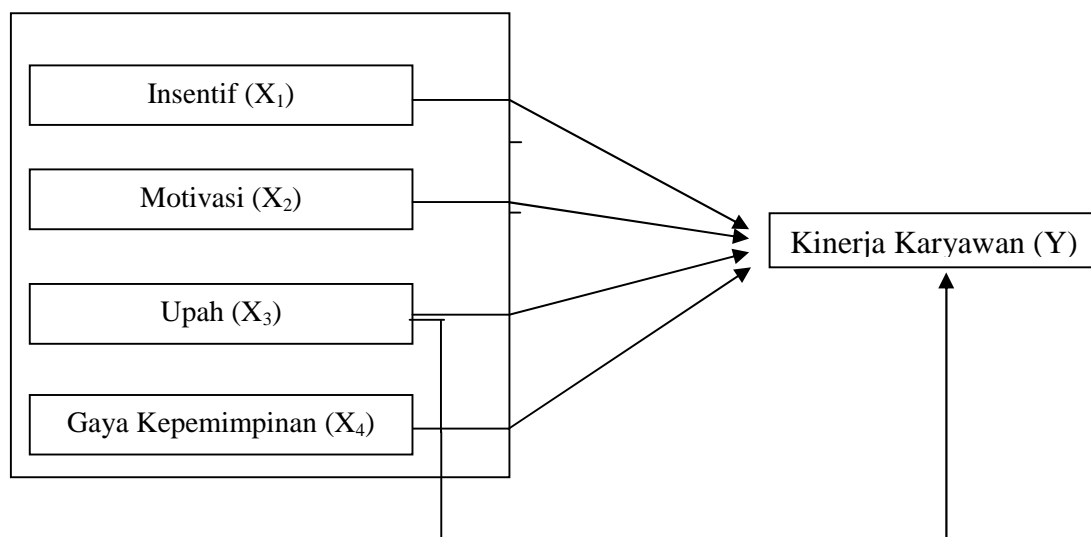
Menurut Tjiptono (2006) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004).

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29).

Argoboyo merupakan usaha yang bergerak di bidang kerajinan kulit buaya yang berlokasi di jalan. Apel No.4 SP 2 Timika Papua, yang merupakan tempat pusat bagi usaha ini. Usaha yang berdiri pada tahun 2000 ini banyak menghasilkan berbagai produk yang berbahan dari kulit buaya.

Berdasarkan pada rumusan masalah dan tinjauan teori yang telah diuraikan dimuka mengenai variabel insentif, motivasi kerja, upah, dan gaya kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka kerangka teoritis yang diajukan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan riset *conclusive* yang bersifat kausal, yakni mempelajari hubungan sebab-akibat antara variabel independen terhadap variabel dependent. Dengan kata lain terdapat hubungan sebab akibat yang dapat diteliti antara variabel insentif, motivasi kerja, upah, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Untuk memudahkan dalam pemahaman dan pencarian data dilapangan serta pengukurannya, maka masing-masing variabel perlu dioperasikan. Keputusan operational akan diambil berarti menerjemahkan kerangka teoritis dengan jalan mencari indikator-indikator dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Menurut Handoko (2001) mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar. Indikator-indikator Insentif dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Erbasi dan Arat, 2012) *The Effect of Financial and Non-financial Incentives on Job Satisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey*:

- a. Insentif Finansial
 - 1) Nilai gaji dibanding instansi Pemda lain
 - 2) Bonus kerja
 - 3) Uang lembur jika bekerja melebihi waktu
- b. Insentif Non Finansial
 - 1) Jaminan keamanan dan kesehatan
 - 2) Penerapan sanksi yang jelas
 - 3) Kesempatan karir
 - 4) Kesempatan kepada karyawan untuk memberikan aspirasi atau ide.

Motivasi kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2008) motivasi kerja adalah pemberi daya gerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator dalam penelitian ini adalah:

- a. Perasaan senang dalam bekerja
- b. Perasaan rela bekerja
- c. Perasaan memiliki
- d. Keinginan berprestasi
- e. Keinginan berkreatifitas

Menurut Justine T. Sirait (2006), upah berfungsi sebagai keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, peraturan, dan

dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja. Indikator dalam penelitian ini adalah:

- a. Penerimaan dalam bentuk uang
- b. Tunjangan dalam bentuk natura
- c. Jaminan sosial
- d. Insentif kondisi lingkungan kerja

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). Indikator dalam penelitian ini adalah:

- a. Pelaksanaan tugas.
- b. Memberi dukungan.
- c. Mengutamakan hasil dari pada proses
- d. Memberi petunjuk.

Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine (dalam Mas'ud, 2004) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian

Populasi dalam penelitian ini adalah konsumen atau customer yang datang berbelanja di PP. Argoboyo Papua Cab. Bantul. Responden dalam penelitian ini berdasarkan metode pengambilan sampel yang bersifat *non probability sampling* yaitu yaitu setiap unsur dalam populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Untuk menentukan sampel digunakan teknik *purposive sampling* yakni “pengambilan sampel diambil dengan pertimbangan tertentu”.Kriteria dalam penelitian ini adalah seluruhkaryawan di PP. Argoboyo Cab Bantul dengan usia minimal 17 Tahun. Sampel yang digunakan sebanyak 50 responden.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang digunakan untuk menggambarkan dan menerangkan penelitian dari berbagai gejala yang terjadi dalam bentuk angka-angka yang diperoleh tersebut yang kemudian dipakai untuk menguji hipotesa. Adapun tahap-tahap analisis yang digunakan adalah :

2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan “ r ” tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2005: 45). Yang dalam penelitian ini “ r ” tabel sebesar 0,202.

2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali : 2005). Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $>$ 0,6 (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2005: 42).

2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan (variabel dependen)

β_1 = Koefisien regresi variabel X_1 (insentif)

β_2 = Koefisien regresi variabel X_2 (motivasi kerja)

β_3 = Koefisien regresi variabel X_3 (upah)

β_4 = Koefisien regresi variabel X_4 (gaya kepemimpinan)

X_1 = Insentif

X_2 = Motivasi kerja

X_3 = Upah

X_4 = Gaya Kepemimpinan

e = residual error / variabel pengganggu

= constant

2.4 Uji t

Untuk menguji pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji t. Cara Pengujian :

2.4.1 H_0 : $= 0$: Variabel-variabel bebas (insentif, motivasi kerja, upah, dan gaya kepemimpinan) tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

2.4.2 H_a : > 0 : Variabel-variabel bebas (insentif, motivasi kerja, upah dan gaya kepemimpinan) mempunyai pengaruh positif variabel terikat (kinerja karyawan).

2.5 Uji F

Digunakan untuk mengetahui koefisien apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara serentak/simultan. Cara pengujiannya sebagai berikut:

2.5.1 $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$, Tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2.5.2 $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$, Ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Independen secara bersama sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap dependen.

2.6 Uji Koefisien Determinan

Dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

| No Item | r_{hitung} | r_{tabel} | No Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|---------|--------------|-------------|---------|--------------|-------------|------------|
| I 1 | 0,819 | 0,273 | U 2 | 0,799 | 0,273 | Valid |
| I 2 | 0,712 | 0,273 | U 3 | 0,845 | 0,273 | Valid |
| I 3 | 0,893 | 0,273 | U 4 | 0,813 | 0,273 | Valid |
| I 4 | 0,804 | 0,273 | U 5 | 0,775 | 0,273 | Valid |
| I 5 | 0,897 | 0,273 | GK 1 | 0,802 | 0,273 | Valid |
| I 6 | 0,809 | 0,273 | GK 2 | 0,877 | 0,273 | Valid |
| I 7 | 0,700 | 0,273 | GK 3 | 0,889 | 0,273 | Valid |
| M 1 | 0,801 | 0,273 | GK 4 | 0,828 | 0,273 | Valid |
| M 2 | 0,857 | 0,273 | KK 1 | 0,712 | 0,273 | Valid |
| M 3 | 0,772 | 0,273 | KK 2 | 0,777 | 0,273 | Valid |
| M 4 | 0,847 | 0,273 | KK 3 | 0,826 | 0,273 | Valid |
| M 5 | 0,737 | 0,273 | KK 4 | 0,710 | 0,273 | Valid |
| U 1 | 0,823 | 0,273 | KK 5 | 0,615 | 0,273 | Valid |

Tabel 1 di atas maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan pada variabel independen maupun dependennya adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | alpha cronbach | Kriteria Nunnaly | Keterangan |
|-----------------------------|----------------|------------------|------------|
| Insentif (X_1) | 0,908 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X_2) | 0,860 | 0,60 | Reliabel |
| Upah (X_3) | 0,869 | 0,60 | Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan (X_4) | 0,870 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,780 | 0,60 | Reliabel |

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel baik Insentif (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Upah (X_3), dan Gaya Kepemimpinan (X_4), serta Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel karena mempunyai nilai alpha cronbach $> 0,6$ (Nunnaly).

3.3 Analisis Regresi Berganda

Tabel 3
Rekapitulasi Regresi Berganda

| Variabel | Unstandardized Coefficients |
|-------------------|-----------------------------|
| (Constant) | 3,547 |
| Insentif | 0,130 |
| Motivasi Kerja | 0,242 |
| Upah | 0,307 |
| Gaya Kepemimpinan | 0,188 |

Berdasarkan Tabel IV.14 hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,547 + 0,130 X_1 + 0,242 X_2 + 0,307 X_3 + 0,188X_4 + e$$

3.4 Uji t

Tabel 4
Hasil Uji t

| Keterangan | t_{hitung} | t_{tabel} | Sig. | Keterangan |
|-------------------|--------------|-------------|-------|-------------------------|
| Insentif | 2,139 | 1.679 | 0,038 | ada pengaruh individual |
| Motivasi Kerja | 2,585 | 1.679 | 0,013 | ada pengaruh individual |
| Upah (X_3) | 3,137 | 1.679 | 0,003 | ada pengaruh individual |
| Gaya Kepemimpinan | 2,065 | 1.679 | 0,045 | ada pengaruh individual |

Didasarkan pada Tabel 4 Menunjukkan bahwa baik nilai t hitung ataupun t sig. mempunyai nilai t hitung lebih besar daripada t tabel atau t sig. lebih kecil daripada 0,05 maka secara parsial insentif, motivasi kerja, upah dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.5 Uji F

Tabel 5
Hasil Uji F

| F_{hitung} | F_{tabel} | Sig. | Keterangan |
|--------------|-------------|-------|------------------------------|
| 80,973 | 2,58 | 0,000 | ada pengaruh secara simultan |

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 80,973, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga keputusannya menolak H_0 . Keempat variabel independen signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan PP. Argoboyo Papua Cab. Bantul secara simultan. Ini membuktikan hipotesis yang kelima yang menyatakan “Insentif, Motivasi Kerja, Upah dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di PP. Argoboyo Papua Cab. Bantul” terbukti kebenarannya.

3.6 Koefisien Determinan

Tabel 6
Hasil uji Kefisien Determinan

| R | R ² | Keterangan |
|-------|----------------|---------------------------|
| 0,937 | 0,878 | Persentase pengaruh 90,1% |

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,878, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (variabel Insentif, variabel Motivasi Kerja, variabel Upah dan variabel Gaya Kepemimpinan) menjelaskan variasi Kinerja Karyawan PP. Argoboyo Papua Cab. Bantul sebesar 90,1% dan 9,9% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

4. PENUTUP

Dari hasil yang sudah dianalisis menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel insentif, motivasi kerja, upah, dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produk PP. Argoboyo Papua Cab. Bantul". Hal ini dapat digambarkan Untuk meningkatkan konsumen perlu memperhatikan variabel Insentif dengan posisi tata letak warung yang mudah dijangkau oleh konsumen, Motivasi Kerja yang cukup terjangkau oleh konsumen, Upah yang memadai dan Gaya Kepemimpinan yang ramah dan sopan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fandy Tjiptono, 2006, *Manajemen Pelayanan Jasa*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam .2005. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P Malayu. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Hersey, 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta Delaprasata
- Husein Umar, *Riset SDM dalam Organisasi*, (Yogyakarta : PT. Gramedia pustaka utama, 1999),p, 16
- Justine T Sirait. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks: Kelompok Gramedia.

- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Siagian P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sri Suranta. 2002. “*Dampak Motivasi Karayawan pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*”. *Empirika*, Vol 15, No 2, Hal 116-136.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Mando)”. *Jornal “ ActaDiurna”*, Valome 3 No.4 Tahun 2014.
- Tampubolon, Biatna Dulbert. “ *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menetapkan SNI 19-9001-2001*”, *Jurnal Standarisasi* Vol. 9 No 3, 2007.
- Vendy Aries Martcahyo dkk. 2011. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* Vol 1 No. 1 hal 14.
- Waridin dan Bambang Guritno, 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No1. Hal: 63-74.