

152010200006-Angga Adi Putra- Artikel Skripsi.docx

by

Submission date: 08-Feb-2022 12:09PM (UTC+0700)

Submission ID: 1757507288

File name: 152010200006-Angga Adi Putra-Artikel Skripsi.docx (293.94K)

Word count: 6943

Character count: 44765

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, INSENTIF DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMARCO PRISMATAMA DI SIDOARJO

Angga Adi Putra, anggaaracy45@gmail.com
Fakultas Bisnis, Hukum, Dan Ilmu Sosial
Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Abstract. Putra, Angga Adi. 2020. *The Effect of Participatory Leadership Style, Incentives and Loyalty on Employee Performance of PT. Indomarco Prismatama in Sidoarjo.* This thesis is not published. Faculty of Business, Law and Social Sciences, Muhammadiyah University, Sidoarjo. The purpose of this study was to analyze the effect of participative leadership style, incentives and loyalty on employee performance at PT. Indomarco Prismatama in Sidoarjo. The method used is a quantitative method. The respondents in this study were employees of PT. Indomarco Prismatama in Sidoarjo marketing department in all Wonoayu Subdistrict, the population of this study as many as 56 people starting from 2018. Data analysis techniques in this study using multiple linear regression analysis, with hypothesis testing using simultaneous test, partial test, multiple correlation coefficient test and test coefficient of multiple determination with the help of the SPSS program.

The findings of this study include: 1) participatory leadership style, incentives and loyalty together have a significant effect on employee performance, and 2) participatory leadership style, incentives and individuality have a significant effect on employee performance at PT. Indomarco Prismatama in Sidoarjo, Wonoayu District.

Keywords: participative leadership style, incentives, loyalty, performance

Abstrak. Putra, Angga Adi. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Insentif dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo. Skripsi ini tidak dipublikasikan. Fakultas Bisnis, Hukum Dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Tujuan dari penelitian ini dilakukan yaitu untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, insentif dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Adapun responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo bagian pemasaran di seluruh Kecamatan Wonoayu, populasi penelitian ini sebanyak 56 orang terhitung mulai Tahun 2018. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan pengujian hipotesis menggunakan uji simultan, uji parsial, uji koefisien korelasi berganda dan uji koefisien determinasi berganda dengan bantuan program SPSS. Temuan penelitian ini antara lain: 1) gaya kepemimpinan partisipatif, insentif dan loyalitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 2) gaya kepemimpinan partisipatif, insentif dan loyalitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan partisipatif, insentif, loyalitas, kinerja.

Pendahulun

LatarBelakang

Pada zaman sekarang terdapat fenomena di mana adanya peningkatan persaingan di lingkup industri perusahaan. Apabila dilihat dari sisi operasi, perusahaan terbagi menjadi tiga golongan antara lain: perusahaan industri atau manufaktur, perusahaan jasa serta perusahaan dagang. Perusahaan dagang dianggap sebagai perusahaan yang memiliki kegiatan untuk membeli, melakukan penyimpanan serta melakukan penjualan kembali barang dagang tanpa memberikan suatu nilai tambah. Nilai tambah yang dimaksud adalah melakukan pengolahan atau mengubah bentuk serta sifat dari barang. Hal ini dilakukan agar memperoleh nilai jual yang semakin tinggi.

Pada sisi lain, terjadi juga fenomena di mana adanya perkembangan bisnis di bidang ritel. Hal ini dapat dilihat dari semakin banyaknya jumlah ritel seperti Indomaret, Alfamart dan Alfamidi di seluruh wilayah Indonesia. Kondisi ini membuat tiap-tiap perusahaan saling berlomba untuk meningkatkan kinerja dari karyawan yang dimiliki. Hal tersebut perlu dilakukan agar tiap-tiap perusahaan ritel dapat memberikan pelayanan yang terbaik untuk setiap konsumen.

Kinerja karyawan adalah bagian utama karena memiliki banyak manfaat. Terkait demikian, perlu dilakukan beragam upaya peningkatan kinerja karyawan dan hal tersebut tampaknya menjadi tantangan bagi pihak manajemen seluruh perusahaan. Kinerja karyawan dianggap sebagai penentu keberhasilan pencapaian tujuan dan umur perusahaan karena kualitas dari tiap-tiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan menjadi penggerak dalam pencapaian tujuan (Noor, 2014).

Terdapat beberapa faktor yang dianggap memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, salah satu yang dimaksud adalah gaya kepemimpinan. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan berdampak pada peningkatan motivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Regina (2010) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Faktor utama dalam upaya peningkatan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Para pemimpin dalam suatu perusahaan memiliki wewenang dan peran yang sangat besar serta penentu dalam pelaksanaan atau praktik organisasi di perusahaan. Tiap-tiap pemimpin diharapkan dapat memberikan arahan kepada karyawan yang dimiliki terkait dengan visi dan misi serta tujuan dari perusahaan. Selain itu, pemimpin juga harus menjalankan organisasi secara maksimal demi keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan partisipatif diartikan sebagai gaya kepemimpinan di mana para pemimpin akan selalu menggerakkan karyawan dengan tidak merendahkan karyawan tersebut, tidak egois dalam menjalankan kepentingan perusahaan karena pihaknya akan menyeimbangkan kepentingan karyawan dengan tujuan perusahaan, bersedia menerima saran atau masukan bahkan kritik dari karyawan, bersedia menjadikan karyawan lebih sukses serta meningkatkan kualitas diri sebagai seorang pimpinan (Sugandi, 2011:141). Gaya partisipatif memiliki beberapa indikator, antara lain: hubungan atasan dengan karyawan, pemberian penghargaan pada karyawan serta manajemen.

Pada lingkup keseharian, tiap instansi atau perusahaan nyatanya sangat mengharap pada prestasi para karyawan yang berupa hasil kerja karyawan yang dimiliki oleh instansi atau perusahaan tersebut. Pada sisi lain, hal tersebut hanya dapat terjadi apabila perusahaan tidak menyediakan alat-alat kerja, metode kerja yang sesuai, konteks pekerjaan terkait dengan jumlah dan kualitas yang mumpuni. Perusahaan perlu untuk menyadari apabila suatu saat totalitas kerja dan prestasi kerja karyawan yang dimiliki dalam taraf rendah, karena hal tersebut dipengaruhi oleh kemampuan dan semangat karyawan yang rendah serta tidak adanya kesediaan bagi perusahaan untuk memenuhi alat-alat kerja, metode dan dana kerja.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat yaitu dengan memberikan insentif kepada karyawan yang telah memiliki prestasi kerja tinggi atau pada karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Hal tersebut perlu dilakukan agar karyawan semakin semangat meningkatkan prestasi kerja yang dimiliki. Apabila hal tersebut terjadi maka diindikasikan akan terjadi peningkatan pada produktivitas serta kinerja dari karyawan tersebut. Dari sisi perusahaan, manfaat yang diperoleh dari upaya pemberian insentif bagi karyawan antara lain kinerja karyawan, produktivitas kerja, disiplin, loyalitas, tanggung jawab karyawan semakin meningkat serta meningkatkan mutu kepemimpinan karena karyawan memperoleh pendapatan tambahan dari pemberian insentif tersebut. Yuniarsih dan Suwasto memaparkan bahwa insentif merupakan "Penghargaan/ imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/ anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Terkait demikian, insentif adalah bagian dari penghasilan atau dapat dianggap sebagai suatu balasan atas kinerja karyawan yang pemberiannya bersifatnya tidak tetap karena sangat bergantung pada prestasi dari masing-masing karyawan. Menurut Hasibuan Melayu S.P (2013:118) menyatakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Seiring dengan berjalannya waktu, pimpinan memiliki tantangan lain selain untuk meningkatkan produktivitas masing-masing karyawan. Hal tersebut terjadi karena pimpinan juga memiliki tantangan untuk meningkatkan loyalitas dari karyawan perusahaan. Peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan tidak dapat dianggap mudah oleh pimpinan perusahaan. Loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan, perilaku sanggup dari karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tanggung jawab tinggi dan memiliki kesediaan untuk membela perusahaan dari adanya isu-isu negatif. Terkait demikian, loyalitas karyawan sangat diperlukan dalam perkembangan dan kemajuan perusahaan. Menurut Ardhana *et al.*, (2012:137) karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi juga. Hal tersebut akan meningkat seiring dengan berkembangnya waktu. Adanya semangat serta dukungan dari lingkungan kerja dalam hal ini adalah teman kerja dianggap sangat berperan penting bagi karyawan dalam usaha untuk menambah kinerja menjadi lebih maksimal. Selain itu, adanya dukungan dari pimpinan juga dianggap dapat mempermudah karyawan dalam usaha untuk meningkatkan loyalitasnya pada perusahaan serta pekerjaan yang dilakukan (Ayu Purnama, 2013). Terkait demikian, tiap-tiap instansi atau perusahaan harus dapat meningkatkan loyalitas dari karyawan dan hal tersebut dapat dilakukan dengan beberapa hal, antara lain: mencukupi fasilitas kerja karyawan, meningkatkan tunjangan bagi karyawan serta memberikan upah yang sesuai dengan peraturan yang berlaku (RT Martiwi *et al.*, 2012).

PT. Indomarco Prismatama adalah perusahaan yang bergerak dibidang ritel yaitu suatu

perusahaan yang menjual barang secara ecer, perusahaan ini memiliki berbagai pesaing yang cukup berat diantaranya toko-toko ritel seperti alfamart, alfamidi, greensmart dan masih banyak lagi. Dalam upaya mengembangkan pangsa pasar, PT Indomarco Primatama memiliki cabang disetiap kota-kota besar, diantaranya cabang Surabaya.

Di kecamatan Wonoayu PT. Indomarco Primatama memiliki 7 toko dengan total keseluruhan 56 karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, secara keseluruhan pimpinan toko PT. Indomarco Primatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu sudah sangat partisipatif. Hal ini terlihat dari kesediaan pimpinan untuk selalu membantu timnya dalam penyelesaian masalah, seperti ketika ada barang hilang pimpinan selalu mengajak untuk diselesaikan bersama tanpa menyalahkan bawahannya secara personal. Pimpinan juga selalu menerima pendapat dan masukan-masukan dari bawahannya saat ada meting di toko. Selain itu apabila ada bawahan yang mengalami kendala, ia juga siap sedia untuk membantu memberikan solusi.

Selain kepemimpinan, PT. Indomarco Pristama juga memberikan insentif sesuai dengan ketentuan yang berlaku diperusahaan. Pemberian insentif telah memperhatikan kebutuhan karyawan. Dalam pemberian insentif perusahaan didasarkan pada kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Dimana semakin baik kinerja karyawan, maka akan semakin baik juga insentif yang diperolehnya.

Namun, masih ada beberapa kendala yang dihadapi manajemen PT. Indomarco Primatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu salah satunya terkait dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan diketahui masih cukup rendah, hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang tidak hadir atau mangkir kerja tanpa ada alasan yang jelas. Berikut data absensi kerja karyawan PT. Indomarco Primatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu Mei 2018 sampai dengan Mei 2019 :

Tabel 1.1
Data absensi kerja karyawan PT. Indomarco Primatama
di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu

Bulan/Tahun	Karyawan	Data Absensi			Prosentase		
		Alpha	Sakit	Ijin	Alpha	Sakit	Ijin
Mei-18	56	6	2	5	10%	3%	9%
Juni-18	56	9	1	4	16%	1%	7%
Juni-18	56	2	0	3	3%	0	5%
Agustus-18	56	10	0	3	17%	0	5%
September-18	56	3	2	0	5%	3%	0
Oktober-18	56	6	1	1	10%	1%	1%
November-18	56	7	1	0	12%	1%	0
Desember-18	56	7	0	0	12%	0	0
Januari-19	56	4	1	0	7%	1%	0
Februari-19	56	6	0	6	10%	0	10%
Maret-19	56	9	0	4	16%	0	7%
April-19	56	11	0	3	19%	0	5%
Mei-19	56	12	2	2	21%	3%	3%

Sumber : Data absensi dari HRD PT Indomarco Primatama (diolah)

Tabel di atas adalah data absensi karyawan dari 7 toko dengan jumlah keseluruhan 56 karyawan. Dapat diketahui bahwa dalam kurun waktu Mei 2018 sampai Desember 2018 cenderung fluktuatif, yaitu jumlah karyawan Alpha terbanyak mencapai 17% dan terendah mencapai 3% dari 56 karyawan. Tetapi pada awal tahun 2019 sampai dengan Mei 2019 jumlah karyawan Alpha terus mengalami peningkatan hingga mencapai 21%. Sedangkan data karyawan sakit dan karyawan yang ijin, diketahui masih cenderung fluktuatif. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan PT. Indomarco Pristama Cabang Surabaya Kecamatan Wonoayu masih cukup rendah.

Berdasarkan uraian diatas, penulis melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Insentif Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Di Sidoarjo”**

Rumusan Masalah

1. Apakah variabel gaya kepemimpinan partisipatif, insentif serta loyalitas berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan di PT Indomarco Prismatama Kec.Wonoayu?
2. Apakah variabel gaya kepemimpinan partisipatif, insentif serta loyalitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Indomarco Prismatama Kec.Wonoayu?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, insentif serta loyalitas secara simultan pada kinerja karyawan di PT Indomarco Prismatama Kec.Wonoayu.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, insentif serta loyalitas secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Indomarco Prismatama Kec.Wonoayu.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
Manfaat yang diperoleh bagi peneliti antara lain: peneliti dapat memahami tentang permasalahan yang terjadi di perusahaan yang diteliti serta peneliti dapat melakukan perbandingan antara teori dengan praktik yang terjadi.
2. Bagi Perusahaan
Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan saran di perusahaan terkait dengan permasalahan yang dihadapi.
3. Bagi Almamater
Hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai tambahan kajian untuk penelitian serupa dan meningkatkan hazanah pengetahuan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan oleh penulis adalah pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional,karena metode ini sudah cukup lama di gunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivesme. Metode ini juga di sebut discovery, karena dengan metode ini dapat di temukan dan di kembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif yang tergolong dalam kelompok data diskrit. Data diskrit ialah perolehan data dari hasil menghitung atau membilang yang bisa disebut dengan data nominal. Menurut Sugiyono (2017), data nominal merupakan data yang sering dipraktikkan pada kajian dengan *survey* sebagai pengambilan data. Sedangkan penelitian ini merupakan jenis penelitian yang bersifat *survey*. *Survey* (Sugiyono, 2017) merupakan penelitian yang mengambil sejumlah sampel dari populasi serta menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul serta pengambilan data utama.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional varabel dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan partisipatif (X₁)
Gaya kepemimpinan partisipatif adalah persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah bersama dengan bawahan, dengan cara melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan.
- b. Insentif (X₂)
Insentif adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji utamanya karena telah mencapai prestasi diperusahaan dan untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja.
- c. Loyalitas (X₃)
Loyalitas adalah sikap dari seseorang berupa kesetiaan dan rasa kecintaan kepada sesuatu yang ditunjukkan melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik dari dalam dirinya sendiri.
- d. Kinerja Karyawan (Y)
Kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dicapai oleh karyawan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tabel 3.1
Variabel, Indikator, Tingkat Pengukuran

Variabel	Indikator Variabel	Butir Pernyataan	Tingkat Pengukuran
1	2	3	4
(Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X ₁)) Pasolong dalam Ariani (2015: 10)	1) Keputusan Dibuat Bersama	a. Kerja sama	Interval
	2) Menghargai Potensi Bawahannya	a. Kebebasan bekerja b. Mengakui keahlian	
	3) Mendengarkan Kritik, Saran dan Pendapat Bawahannya	a. Mendengarkan pendapat b. Menerima pendapat	
	4) Melakukan Kerjasama Dengan Bawahannya	a. Keterlibatan atasan	
Insentif (X ₂) Sarwoto	1) Insentif Material	a. Bonus uang b. Komisi c. Pensiunan	Interval

Variabel	Indikator Variabel	Butir Pernyataan	Tingkat Pengukuran
1	2	3	4
(2010:156)	2) Insentif Non Material	d. Asuransi kesehatan a. Piagam penghargaan b. Pujian	
Loyalitas (X ₃)	1) Ketaatan atau Kepatuhan	a. SOP	Interval
Saydam (2008:485)	2) Bertanggung Jawab	a. Produktifitas b. Tanggung jawab	
	3) Pengabdian	a. Kesetiaan b. Komitmen	
	4) Kejujuran	a. Laporan sesuai hasil	
Kinerja Karyawan (Y)	1) Kualitas	a. Kualitas pekerjaan b. Hasil kerja bagus	Interval
	2) Kuantitas	a. Sesuai target b. Jumlah pekerjaan	
Robbins (2006:260)	3) Ketepatan Waktu	a. Tenggat waktu b. Sisa waktu	
	4) Efektivitas	a. Kemampuan individu b. Plaining individu	
	5) Kemandirian	a. Peka terhadap pekerjaan	

Sumber : data sudah diolah

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo yang berlokasi diseluruh gerai toko Indomaret Kecamatan Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61261

Populasi dan Sampel

populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pemasaran Pada PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo di seluruh Kecamatan Wonoayu yang berjumlah 56 orang terhitung mulai Tahun 2018. Dimana di Kecamatan Wonoayu terdapat 7 gerai toko Indomaret dengan masing karyawan 8 orang disetiap gerai dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo di seluruh Kecamatan Wonoayu yang berjumlah 56 orang terhitung mulai Tahun 2018.

4

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2017) merupakan data yang didapatkan langsung dari perusahaan dan dari responden, berdasarkan kuisioner yang berisi beberapa pertanyaan yang tersusun sesuai struktur dan materi yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Insentif, Loyalitas serta Kinerja Karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2017) merupakan data secara tidak langsung yaitu data yang diperoleh oleh peneliti dari literatur dokumen dan buku atau jurnal penelitian yang berkaitan dengan topik penelitian.

4

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data, salah satunya adalah kuesioner, yakni:

1. Kuisisioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi dan membagikan sejumlah pernyataan kepada responden untuk dijawabnya

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Jumlah Responden	Prosentase
1	Laki-laki	35	62,5%
2	Perempuan	21	37,5%
	Total	56	100%

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang berumur kurang dari 20 tahun berjumlah 16 orang atau 28,6%, responden yang berumur 20 sampai dengan 35 tahun berjumlah 38 orang atau 67,9%, dan responden yang berumur 36 sampai dengan 51 tahun berjumlah 2 orang atau 3,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berumur 20 sampai dengan 35 tahun yaitu 67,9%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur Responden	Jumlah Responden	Prosentase
1	Kurang dari 20 tahun	16	28,6%
2	20 - 35 tahun	38	67,9%
3	36 - 51 tahun	2	3,6%
	Total	56	100%

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang berumur kurang dari 20 tahun berjumlah 16 orang atau 28,6%, responden yang berumur 20 sampai dengan 35 tahun berjumlah 38 orang atau 67,9%, dan responden yang berumur 36 sampai dengan 51 tahun berjumlah 2 orang atau 3,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berumur 20 sampai dengan 35 tahun yaitu 67,9%.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan Responden	Jumlah Responden	Prosentase
1	Apka	2	3,6%
2	Kasir	12	21,4%
3	Pramuniaga	19	33,9%
4	Merchadiser	9	16,1%
5	Asisten KA	7	12,5%
6	Kepala toko	7	12,5%
	Total	56	100%

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dengan jabatan apka berjumlah 2 orang atau 3,6%, responden dengan jabatan kasir berjumlah 12 orang atau 21,4%, responden dengan jabatan pramuniaga berjumlah 19 orang atau 33,9%, responden dengan jabatan merchadiser berjumlah 16,1%, responden dengan jabatan asisten KA berjumlah 7 orang atau 12,5%, dan responden dengan jabatan kepala toko berjumlah 7 orang atau 12,5%. Terkait demikian dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki jabatan sebagai pramuniaga yaitu 33,9%.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja Responden	Jumlah Responden	Prosentase
1	Kurang dari 1 tahun	12	21,4%
2	1 – 3 tahun	27	48,2%
3	3 – 5 tahun	10	17,9%
4	5 – 7 tahun	7	12,5%
	Total	56	100%

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 12 orang atau 21,4%, responden yang bekerja selama 1 sampai dengan 3 tahun berjumlah 27 orang atau 48,2%, responden yang bekerja selama 3 sampai dengan 5 tahun berjumlah 10 orang atau 17,9%, responden yang bekerja selama 5 sampai dengan 7 tahun berjumlah 7 orang atau 12,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini sudah bekerja selama 1 sampai 3 tahun yaitu 48,2%.

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Status

No	Status Responden	Jumlah Responden	Prosentase
1	Menikah	15	26,8%
2	Belum menikah	41	73,2%
	Total	56	100%

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang berstatus menikah berjumlah 15 orang atau 26,8% sedangkan responden yang berstatus belum menikah berjumlah 41 orang atau 73,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berstatus belum menikah yaitu 73,2%.

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Responden	Jumlah Responden	Prosentase
1	SMA/Sederajat	56	100%
	Total	56	100%

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini seluruhnya berpendidikan terakhir SMA atau sederajat. Hal ini mengingat batas minimal pendidikan rekrutmen karyawan sendiri yaitu lulusan SMA atau sederajat.

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai pengukuhan kesahihan pernyataan atau pertanyaan kuesioner. Item pertanyaan dianggap valid apabila pernyataan atau pertanyaan kuesioner tersebut menunjukkan suatu yang diukur oleh kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dimana dapat dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Sugiyono, 2013). Jumlah sampel (N) dalam penelitian ini berjumlah 56, sehingga diketahui $Df = N - 2 = 56 - 2 = 54$, diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,17387.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	Keterangan
Gaya kepemimpinan partisipatif (X ₁)	X1.1	0,621	Valid
	X1.2	0,555	Valid
	X1.3	0,683	Valid
	X1.4	0,618	Valid
	X1.5	0,795	Valid
	X1.6	0,733	Valid
	X1.7	0,745	Valid
	X1.8	0,726	Valid
Insentif (X ₂)	X2.1	0,668	Valid
	X2.2	0,712	Valid
	X2.3	0,724	Valid
	X2.4	0,743	Valid

Variabel	Item	r_{hitung}	Keterangan
Loyalitas (X ₃)	X2.5	0,583	Valid
	X2.6	0,709	Valid
	X3.1	0,722	Valid
	X3.2	0,778	Valid
	X3.3	0,802	Valid
	X3.4	0,699	Valid
	X3.5	0,632	Valid
	X3.6	0,535	Valid
	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,602
Y1.2		0,702	Valid
Y1.3		0,637	Valid
Y1.4		0,627	Valid
Y1.5		0,414	Valid
Y1.6		0,522	Valid
Y1.7		0,586	Valid
Y1.8		0,672	Valid
Y1.9		0,665	Valid

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020) diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan butir pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan butir pernyataan valid dan dapat digunakan analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas ini dilakukan dengan melihat nilai dari *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0.60 maka seluruh item pertanyaan dan pernyataan kuesioner dikatakan variabel. Uji Realibilitas digunakan untuk mengukur tingkat kehandalan (reliabel) tanggapan responden terhadap item pertanyaan dan pernyataan yang ada di dalam kuesioner

Tabel 4.14
Hasi Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
1	Gaya kepemimpinan partisipatif (X ₁)	0,839
2	Insentif (X ₂)	0,775
3	Loyalitas (X ₃)	0,784
4	Kinerja karyawan (Y)	0,781

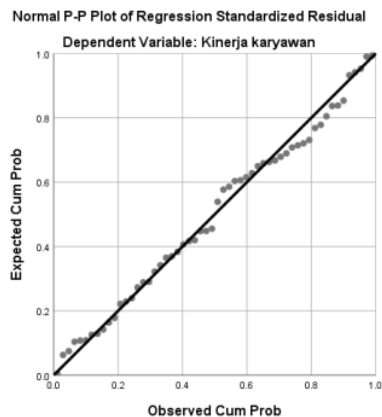
Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020) diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach Alpha* pada masing-masing variabel > 0,6. Dengan demikian dapat dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel sudah reliabel atau konsisten dan dapat digunakan untuk pengjian lebih lanjut.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui distribusi normal atau tidak data dalam penelitian. Tujuan dari uji normalitas adalah agar dapat mengetahui kontribusi secara normal atau tidak normal dari variabel bebas dan variabel terikat. Hal tersebut diketahui dari grafik histogram serta *plot of regression standardized residual*. Data dapat dianggap normal apabila data tersebut tersebar membentuk titik-titik dekat garis diagonal.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020)

Dari gambar di atas, dapat diketahui data mengikuti arah garis atau membentuk titik-titik dekat garis diagonal. Sehingga dapat diketahui bahwa model regresi dalam penelitian terdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linieritas adalah tahapan yang berfungsi untuk mengetahui status linier dari sebaran data penelitian. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05

Tabel 4.15
Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	<i>Linearity</i>
1	Gaya kepemimpinan partisipatif → kinerja karyawan	0,000
2	Insentif → kinerja karyawan	0,000
3	Loyalitas → kinerja karyawan	0,000

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020) diolah

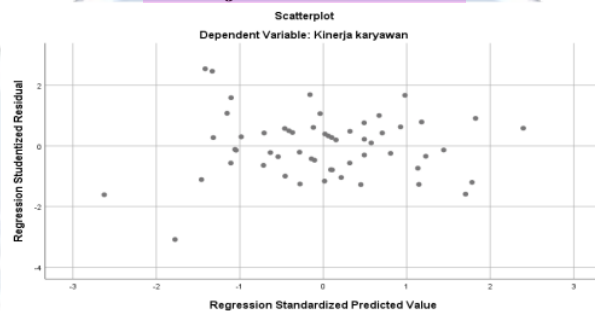
Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *linearity* kurang

dari 0,05. Terkait demikian dapat diketahui bahwa variabel bebas memiliki hubungan linier terhadap variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas³ adalah uji statistik yang dimanfaatkan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian. Salah satu metode yang dipakai untuk menguji adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan metode grafik atau *scatterplot*. Model regresi dapat dikatakan terhindari dari gejala heteroskedastisitas, jika titik-titik dalam *scatterplot* menyebar baik di atas maupun dibawah angka nol

Gamabr 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020)

Dari gambar di atas *scatter plot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada kecenderungan untuk membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan dibawah angka 0, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui terjadi atau tidaknya penyimpangan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam model regresi penelitian. Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) untuk mengetahuinya dengan melihat nilai dari *Variance Inflation Faktor* (VIF) < 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0.1 maka dalam model regresi tidak terjadi adanya gejala multikolinier antara variabel bebasnya.

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a				
	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					

Gaya kepemimpinan partisipatif	.619	.332	.197	.658	1.521
Insentif	.741	.469	.296	.524	1.908
Loyalitas	.737	.357	.213	.452	2.214

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS (2020) diolah

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas, diperoleh hasil bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat diketahui bahwa model regresi dalam penelitian ini terhindar dari gejala multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam regresi digunakan untuk menggunakan ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan periode sebelumnya. Pengukuran autokorelasi bisa dengan menggunakan *Durbin Watson* (DW).

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson	
	R	Square			R Square	F	df1			df2
1	.829 ^a	.688	.670	1.94958	.688	38.166	3	52	.000	1.757

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Gaya kepemimpinan partisipatif, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS (2020) diolah

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,757. Dengan jumlah sampel 56 maka diperoleh nilai $dL = 1,4581$ dan $dU = 1,6830$. Sehingga $dU < d < 4-dL$ atau $1,6830 < 1,757 < 2,542$ artinya tidak ada autokorelasi dalam model regresi penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui sejauh mana arah hubungan dari variabel terikat apabila terdapat dua atau lebih variabel bebas (Sugiyono 2013). Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.

2

Tabel 4.18
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized	Standardized		
	Coefficients	Coefficients		
1 (Constant)	8.629		2.987	.004
Gaya kepemimpinan partisipatif	.245	.097	.243	2.542 .014
Insentif	.477	.125	.409	3.824 .000
Loyalitas	.372	.135	.318	2.754 .008

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS (2020) diolah

1

Dari tabel di atas, dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,629 + 0,245 X_1 + 0,477 X_2 + 0,372 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 8,629. Artinya tanpa adanya pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan partisipatif, insentif dan loyalitas, maka nilai variabel kinerja karyawan tetap konstan sebesar 8,629.
2. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,245 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel gaya kepemimpinan partisipatif akan mengakibatkan kenaikan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,245 satuan, dengan asumsi faktor lainnya konstan atau tetap.
3. Nilai koefisien variabel insentif sebesar 0,477 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel insentif akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 0,477 dengan asumsi faktor lainnya konstan atau tetap.
4. Nilai koefisien variabel loyalitas sebesar 372 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel loyalitas akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja sebesar 0,372 dengan asumsi faktor lainnya konstan atau tetap.

Pengujian Hipotesis

3

1. Uji Simultan (Uji F)

Tujuan dari penggunaan uji F adalah untuk mengetahui adanya pengaruh dan tingkat signifikansi secara bersamaan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian. Kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini yaitu apabila nilai *level of significance* F_{hitung} kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima atau menolak H_1 . Artinya terdapat pengaruh secara bersama atau simultan antara variabel independen dalam penelitian terhadap variabel dependen.

Tabel 4.19
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	435.195	3	145.065	38.166	.000 ^b
	Residual	197.644	52	3.801		
	Total	632.839	55			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Gaya kepemimpinan partisipatif, Insentif

Sumber: Hasil Output SPSS (2020)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi F_{hitung} sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif, insentif dan loyalitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini yaitu apabila nilai *level of significance* t_{hitung} kurang dari 0,05, maka H_1 diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 4.20
Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.629	2.889		2.987	.004
	Gaya kepemimpinan partisipatif	.245	.097	.243	2.542	.014
	Insentif	.477	.125	.409	3.824	.000
	Loyalitas	.372	.135	.318	2.754	.008

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS (2020)

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan partisipatif

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,542 dengan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial

variabel gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel insentif

Dari tabel di atas diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,824 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel loyalitas

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,754 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008. Artinya secara parsial variabel loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Korelasi Berganda (R)

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk pengukuran terhadap tingkat keeratan pada jalinan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Jangkauan dari nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai yang diperoleh mendekati 1 maka terdapat hubungan yang semakin kuat antara variabel independen dan variabel dependen secara simultan.

Tabel 4.21

Hasil Uji Korelasi Berganda (R)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F	df1	df2		
1	.829 ^a	.688	.670	1.94958	.688	38.166	3	52	.000	1.757

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Gaya kepemimpinan partisipatif, Insentif
 b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS (2020)

Dari tabel di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,829 atau 82,9%. Artinya naik turunnya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan partisipatif, insentif dan loyalitas sebesar 82,9%, sedangkan sisanya 17,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

4. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menafsirkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian (Suyono, 2018:84). Untuk pengambilan keputusan uji determinasi berganda jika nilai R² semakin mendekati 1 atau 100% berarti semakin baik atau semakin kuat hubungan variabel independen dengan variabel dependen.

Hasil uji koefisien determinasi berganda (R²) dapat dilihat pada hasil uji Uji Korelasi Berganda (R). Dari hasil diketahui nilai R Square sebesar 0,688 atau 68,8%. Artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan partisipatif, insentif dan loyalitas sebesar 68,8%. Sedangkan sisanya 31,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis di atas, dapat dijabarkan dalam pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, insentif dan loyalitas secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu

Dari hasil analisis data, diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, insentif dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila pimpinan PT. Indomarco Prismatama memiliki sikap partisipatif, pemberian insentif sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan dan terbentuknya loyalitas kerja yang baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Kinerja yang baik oleh karyawan diwujudkan dengan kerapian penataan barang, tingkat kebersihan toko dan *stok upname*.

Berdasarkan hasil distribusi tanggapan responden, diketahui tanggapan tertinggi yaitu terkait dengan kemampuan karyawan untuk mengatur waktu dalam setiap pekerjaan yang harus diselesaikan. Artinya kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan untuk mengatur waktu. Setiap karyawan sudah mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing, sehingga manajemen waktu dapat dikelola secara mandiri dengan baik. Pengaturan waktu kerja yang tepat, akan membuat pekerjaan dapat terselesaikan dengan maksimal.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan Putri (2014) dan Candrawati, dkk (2013), dimana gaya kepemimpinan, insentif dan loyalitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi serta tingginya loyalitas karyawan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, baik kinerja secara individual maupun tim.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, insentif dan loyalitas secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu

a. Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu

Dari hasil analisis data, diperoleh informasi bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu. Artinya jika pimpinan secara konsisten dapat menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, seperti bersedia diskusi dengan bawahan, mengajak konsultasi bawahan dan mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan bersama, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan distribusi tanggapan responden, diketahui bahwa tanggapan tertinggi yaitu setuju terkait dengan atasan dapat menerima hasil kerja bawahan dengan sangat baik dan bijaksana. Artinya gaya kepemimpinan yang baik, dapat tercerminkan dari sikap pimpinan PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu, yang selalu bersikap bijaksana dalam menerima hasil kerja bawahan. Karyawan dengan hasil kerja yang baik, akan mendapatkan apresiasi dan juga sebaliknya.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan Putri (2014), diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat, akan berkontribusi pada

pelaksanaan kerja karyawan. Kepemimpinan yang baik mampu menghasilkan hasil yang baik bagi perusahaan serta menghadirkan rasa nyaman pada karyawan saat bekerja. Tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka suatu organisasi atau perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal. Gaya kepemimpinan partisipatif diterapkan karena dianggap karyawan sudah mampu berperan dalam pengambilan keputusan sehingga dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Selain itu dengan gaya kepemimpinan yang mengharapkan saran-saran dari karyawan dalam pengambilan keputusan, akan membuat karyawan merasa lebih dihargai.

- b. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu

Dari hasil analisis data, diperoleh informasi bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu. Artinya pemberian insentif yang sesuai dengan kesempatan kerja dan terpenuhinya kebutuhan karyawan dengan insentif yang diterima, maka kinerja karyawan akan lebih meningkat. Mengingat salah satu tujuan karyawan bekerja yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pemberian insentif yang dirasa kurang, bagi karyawan akan membuat mereka mencari alternatif lain, dengan harapan untuk memenuhi kebutuhannya. Sehingga apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya akan berkurang.

Berdasarkan distribusi tanggapan responden, diketahui bahwa tanggapan tertinggi yaitu tanggapan setuju terkait dengan karyawan yang selalu mendapatkan bonus jika target terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu melalui pemberian bonus atas tercapainya target, mampu memberikan kontribusi terhadap aktivitas kerja karyawan. Pemberian insentif yang subjektif dan transparan menjadikan dorongan kepada karyawan lain untuk lebih giat dalam bekerja.

Selaras dengan pendapat Siagian (2010:268), dimana insentif diberikan guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi bagi karyawannya. Didukung dengan penelitian Candrawati, dkk (2013), yang menyatakan bahwa, Insentif yang diterapkan oleh perusahaan telah berjalan dengan baik dan kinerja karyawan meningkat. Insentif diberikan sebagai upaya untuk mempertahankan karyawan yang mempunyai kinerja baik, mengingat insentif dapat digunakan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat lagi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dengan begitu tujuan perusahaan dapat tercapai.

- c. Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu

Dari hasil analisis data diperoleh hasil bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu. Artinya adanya loyalitas kerja yang tercipta dalam diri karyawan, akan membuat kinerja lebih meningkatkan, baik kinerja secara tim dan juga individu. Loyalitas karyawan dapat dilihat dari kesediaan mereka untuk saling membantu meskipun itu bukan tanggungjawab utama mereka. Hal ini dengan tujuan untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada konsumen.

Berdasarkan distribusi tanggapan responden, diketahui bahwa tanggapan tertinggi yaitu setuju terkait dengan karyawan tidak pernah datang terlambat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan sudah tertanam dengan baik pada karyawan PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu.

Keterlambatan karyawan sudah dapat diminimalisir, dimana dengan karyawan yang datang tepat waktu maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan maksimal.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan Saputra, dkk (2016) yang memperoleh hasil bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, maka secara berkesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin. Didukung dalam penelitian Adiwibowo (2012) juga menunjukkan hasil bahwa loyalitas mempengaruhi kinerja secara positif. Adanya loyalitas kerja, akan membuat pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Simpulan

Berdasarkan pada analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan partisipatif, insentif dan loyalitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prisma di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu. Selaras dengan penelitian Putri (2014) dan Maziah (2017), dimana gaya kepemimpinan partisipatif, insentif dan loyalitas memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan partisipatif, insentif dan loyalitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prisma di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu. Selaras dengan penelitian Putra, dkk (2013), Candrawati, dkk (2013) dan Saputra, dkk (2016), dimana gaya kepemimpinan partisipatif, insentif dan loyalitas memiliki secara individual berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Untuk pihak PT. Indomarco Prisma di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu sebaiknya memperhatikan masalah yang berkaitan dengan partisipasi atasan dalam membantu setiap kegiatan bawahan, terutama apabila karyawan mengalami permasalahan. Adanya partisipasi dari atasan akan membuat pekerjaan berjalan lebih baik dan meminimalisir terjadinya permasalahan. Berdasarkan dari distribusi tanggapan responden, partisipasi dan ikut serta atasan dalam membantu setiap kegiatan memperoleh tanggapan positif terendah.
2. Untuk pihak PT. Indomarco Prisma di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu sebaiknya memperhatikan masalah yang berkaitan dengan apresiasi berupa pujian dari atasan saat kinerja karyawan memuaskan. Pemberian pujian atas kinerja mampu membangkitkan gairah kerja karyawan. Berdasarkan hasil distribusi tanggapan responden, pemberian pujian atas kinerja karyawan oleh atasan masih memperoleh tanggapan positif terendah.
3. Untuk pihak PT. Indomarco Prisma di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu sebaiknya memperhatikan masalah yang berkaitan dengan evaluasi terhadap laporan kinerja sesuai. Pihak manajemen perlu melakukan beberapa evaluasi serta audit atas laporan kerja karyawan, mengingat berdasarkan distribusi tanggapan pemberian laporan kinerja yang sesuai dengan kinerja memperoleh tanggapan positif terendah.
4. Untuk pihak PT. Indomarco Prisma di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu sebaiknya melakukan evaluasi terkait dengan waktu kerja. Beban kerja yang berlebih harus diimbangi dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang cukup. Agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan maksimal, mengingat dari hasil tanggapan responden, kemampuan

menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan memperoleh tanggapan positif terendah.

5. Peneliti yang akan melakukan penelitian serula sebaiknya melakukan perkembangan penelitian, seperti dengan menambah faktor lain maupun objek lain yang berbeda. Hal ini dikarenakan masih banyak faktor dan alasan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat menambah ilmu pengetahuan, dan juga kinerja karyawan dialami oleh seluruh organisasi atau perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

1. Teknik pengumpulan data hanya terbatas dengan menggunakan kuesioner, data akan lebih valid apabila didukung dengan wawancara secara terbuka.
2. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan PT. Indomarco Primatama di Kabupaten Sidoarjo Kecamatan Wonoayu, dimana PT. Indomarco Primatama memiliki banyak cabang diseluruh kecamatan di Kabupaten Sidoarjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R., & Regina. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Adiwibowo, A. S. (2012). Kepemimpinan dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 2, No. 1*.
- Ardana, I. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ariani, K. G., & I. D. Badera. (2015). Pengaruh Integritas, Obyektifitas, Kerahasiaan dan Kompetensi pada Kinerja Auditor Inspektorat Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, X* (1), 182-198
- Ayu P. (2013). Peranan Gaya Kepemimpinan dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan keluarga PT Sus Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya. Vol. 2 No. 2*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Candrawati, D. D, dkk. (2013). *Pengaruh Intensif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Duta Catering CV Darma Utama Batu)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 1 No. 2*.
- Diviani, G. M. (2015). Analisis Pengaruh Intensif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Kantor PDAM Kab. Jepara). *Jurnal Manajemen. Vol. 1. No. 1*.
- Fitriani. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai. *eJournal Administrasi Negara Vol. 1. No. 1*, 989-1002.
- Fua, M. (2002). *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusi*. Semarang: Badan Penerbit Univ. Dipenegoro.
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

----- . (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

----- . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Jaya, S. (2011). Pengaruh Intensif, Gender, Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja pada Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi di Dispenda Kota Denpasar. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana E-Jurnal Akuntansi Vol. 4 No. 4*

Kusumo, A. R. W. (2006). *Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Inovasi Produk untuk Meningkatkan Keunggulan Bersaingdan Kinerja Pemasaran (Studi Industri Batik Skala Besardan Sedang di Kota dan Kab.-Pekalongan)*. Thesis. Universitas Diponegoro Semarang.

Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.

Martawi, T. D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dalam E. Pertama, *Cetakan Pertama*. Jakarta: Erlangga.

Mathis, R. I., & Jackson, J. (2001). *Human Resources Manajemen (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.

Maziah. (2017). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja*. Makassar: PT. BNI Syariah.

Miftah, T. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Nawawi,H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.

Panggabean, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia

Peter, G. N. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Indeks

Prawirosento, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE: Yogyakarta

Putra, C. B., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Partisipatif Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 2. Nomor 1.

Riati, W. E. (2015). Pengaruh Pemberian Intensif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mega Syariah Cabang Pasar Sukaramai Pekanbaru. *Universitas Riau Jurnal Administrasi Bisnis JOM FISIP Vol. 2 No. 2*.

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Ke-10 Lengkap*. Alih Bahasa Benjamin Molan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia

Saputra, A. T., Bagia1, I., & Yulianthini2, N. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurusan Manajemen*, Volume 4 Nomor 1.

Sarwoto. (2010). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Saydam, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.

Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksar

Sirait, J. T. (2006). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.

Siswanto. (2010). *Pengantar Manajemen Cetakan ke-6*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugandi, Y. S. (2011). *Administrasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

----- (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 22nd ed: Alfabeta.

----- (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunarto. (2005). *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: Amus

Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok: PT Holistica

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Veithzal, R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ke-6*. Depok: PT Raja Grafindo Persada

Wicaksono, B. (2012). Pengaruh kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Vision Land Bagian Packing). *Naskah Publikasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank*.

Yukl, G. (2009). *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi Ke-4*. Alih Bahasa Budi Supriyanto. Jakarta: Ind





ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ijler.umsida.ac.id Internet Source	4%
2	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	4%
3	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	3%
4	ijccd.umsida.ac.id Internet Source	3%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On