

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Toko Yandri Jaya Ban Padang

Poppy Astri Ivo^{1*}, A. Syahrudin Makkuradde², Novi Yanti³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: poppyastriivho@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada Toko Yandri Jaya Ban Padang, baik secara parsial maupun secara simultan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan angket atau kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada karyawan Toko Yandri Jaya Ban untuk hal-hal yang berhubungan dengan penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Toko Yandri Jaya Ban Padang. Hal ini diketahui dari nilai koefisien regresi sebesar 0,508 satuan dan hasil uji t dimana t hitung sebesar 5,976 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,048 atau dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. 2) Secara parsial Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Toko Yandri Jaya Ban Padang. Hal ini diketahui dari nilai koefisien regresi sebesar 0,509 satuan dan hasil uji t dimana t hitung sebesar 5,223 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,048 atau dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. 3) Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Toko Yandri Jaya Ban Padang. Hal ini diketahui dari nilai koefisien regresi sebesar 1,017 satuan dan hasil uji F, dimana F hitung sebesar 92,432 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,30 dan nilai sig perhitungan yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Insentif, dan Motivasi Kerja.

Abstract: This research aims to know the influence of the leadership style and employee motivation incentives against on Store Yandri Jaya Ban field, either partially or simultaneously. Data collection techniques used in this study i.e. by using question form or questionnaire, namely data collection is done by giving a set of questions or statements to employees Store Yandri Jaya tires for things that relate to the research. A method of data analysis in this study using multiple linear regression and coefficient of determination. The results of this research show that: 1) partially positive and influential leadership style significantly to Employee Motivation in Store Yandri Jaya Ban field. It is known from regression coefficient value of 0.508 unit and test results of t where t is the count of 5.976 which is greater than the value of the t table of 2.048 or can be seen from the significant value of $0.000 < 0.05$. 2) partially positive Incentive effect and significantly to the motivation of working employees at Stores Yandri Jaya Ban field. It is known from regression coefficient

value of 0.509 unit and test results of t where t is the count of 5.223 which is greater than the value of the t table of 2.048 or can be seen from the significant value of $0.000 < 0.05$. 3) simultaneous leadership style and influential positive Incentives and motivation of working significantly to employees at Stores Yandri Jaya Ban field. It is known from regression coefficients of 1.017 unit and test results of F , where F is the count of 92.432 is greater than the value of F table of 3.30 and the value of GIS calculations are acquired for $0.000 < 0.05$.

Keywords : Leadership styles, Motivation and Work incentives

PENDAHULUAN

Sumber daya karyawan sangat penting bagi suatu organisasi, karena faktor sumber daya karyawan tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Dengan demikian kelangsungan hidup organisasi sangat tergantung salah satunya pada faktor karyawan. Agar seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka harus memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang tinggi pula. Sebaliknya bila karyawan mempunyai kinerja yang rendah akan mengakibatkan tugas dan pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai standar dan prosedur yang telah ditetapkan (Agussalim Mangluang, 2011).

Keberhasilan suatu organisasi, baik berupa lembaga, instansi, unit kerja maupun bentuk organisasi lainnya sangat ditentukan oleh motivasi kerja unsur-unsur yang ada didalam organisasi tersebut. Apabila kualitas sumber daya manusianya baik maka organisasi tersebut dinilai akan mudah mencapai visi, misi maupun tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila motivasi kerja sumber daya manusianya buruk, maka hasil kerja organisasi tersebut juga akan dinilai buruk (Amirullah, 2015:41).

Prasastono (2012) berpendapat motivasi dapat menjadi sebuah dorongan bagi seseorang karena keadaan pribadi seseorang tersebut dalam memenuhi kebutuhan pribadinya. Motivasi karyawan merupakan hal yang paling penting karena dengan adanya motivasi karyawan diharapkan memiliki dorongan untuk mau bekerja dengan giat dan antusias dalam menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Manfaat dari motivasi sendiri adalah sebagai gairah dalam mendorong peroduktivitas kerja karyawan (Sutrisno, 2015:44). Timpe (2011) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu gaji/kompensasi (insentif), kesempatan mengembangkan karier, gaya kepemimpinan dalam organisasi, budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja fisik, hubungan dengan rekan kerja, visi, misi dan tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan pola gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan. Gaya kepemimpinan ini sering kali menjadi hambatan bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kegiatan sehari-hari. Pemimpin disini dituntut untuk mampu memahami motif dari karyawannya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Seorang pemimpin merupakan contoh, panutan, idola dan pembina bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya dalam peningkatan hasil kerja. Wujud dari kepemimpinan antara lain perilaku, sikap, watak serta kebijakan yang dimiliki oleh pimpinan tersebut (Roscahyo, 2013).

Gaya kepemimpinan juga mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Khuong dan Hoang (2015) di Vietnam menemukan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Afrizal (2015) mengungkapkan adanya pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan orientasi prestasi terhadap peningkatan motivasi kerja. Penelitian Rawung (2013) adanya hubungan yang signifikan dan positif gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Penelitian Farfaloni (2014) ditemukan pengaruh gaya kepemimpinan

terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mustika Ratu Cabang Bandung. Penelitian lain oleh Bukhori (2016) hasil penelitian ditemukan variabel gaya kepemimpinan dan insentif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Reza Perkasa Sidoarjo.

Survei awal yang peneliti lakukan terhadap karyawan berkenaan dengan permasalahan gaya kepemimpinan ditemukan permasalahan sebagai berikut:

Tabel 1. Permasalahan Berkenaan dengan Gaya Kepemimpinan

No	Permasalahan	Karyawan	%
1	Kurangnya kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan	5 Orang	16%
2	Kurangnya kemampuan pimpinan dalam memotivasi karyawan	6 Orang	19%
3	Kurangnya kemampuan pimpinan dalam berkomunikasi dengan karyawan	4 Orang	13%
4	Kurangnya kemampuan mengendalikan bawahan	7 Orang	23%
5	Kurangnya tanggung jawab pimpinan	4 Orang	13%
6	Kurangnya kemampuan pimpinan dalam mengendalikan emosi	5 Orang	16%
Jumlah Karyawan		31 Orang	100%

Sumber: Hasil wawancara dengan karyawan Toko Yandri Jaya Ban Padang pada bln Jan 2019

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan adanya permasalahan berkenaan dengan gaya kepemimpinan yang ada di Toko Yandri Jaya Ban Padang, dimana pada hasil survei awal yang peneliti lakukan masih terlihat ketidakpuasan karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang terlihat masih kurang jelas dan tegas, selain itu kemampuan pimpinan dalam berkomunikasi pun masih kurang. Masalah lain yang terlihat pimpinan sebagai atasan masih belum bisa mengendalikan bawahannya.

Masalah lain yang ditemukan berkenaan dengan insentif adalah dapat disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Permasalah Berkenaan dengan Insentif

No	Permasalahan	Karyawan	%
1	Insentif diberikan atas dasar kinerja karyawan	4 Orang	13%
2	Insentif diberikan atas dasar waktu kerja karyawan	7 Orang	23%
3	Insentif diberikan atas dasar senioritas karyawan	4 Orang	13%
4	Insentif diberikan atas dasar kebutuhan karyawan	7 Orang	23%
5	Insentif diberikan atas dasar keadilan dan kelayakan	5 Orang	16%
6	Insentif diberikan atas dasar evaluasi jabatan karyawan	4 Orang	13%
Jumlah Karyawan Keseluruhan		31 Orang	100%

Sumber: Hasil wawancara dengan karyawan Toko Yandri Jaya Ban Padang pada bln Jan 2019

Berdasarkan tabel 2 maka dapat disimpulkan masih belum terbaginya insentif secara merata, hal ini terlihat dari hasil jawaban karyawan pada survei awal yang peneliti lakukan seperti tidak adanya pembagian insentif yang merata yang dilakukan pihak perusahaan kepada semua karyawan meskipun karyawan telah memberikan prestasi yang baik dan karyawan tidak ada menerima uang lebih atas kelebihan jam kerja, selain itu perusahaan jarang memberikan tunjangan-tunjangan kepada karyawan.

Selain faktor gaya kepemimpinan, insentif merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Insentif merupakan salah satu dari faktor pembangun motivasi dan semangat pada karyawan. Pemberian insentif yang tepat akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, karena dengan adanya insentif diharapkan dapat mendorong semangat kerja serta membangun keinginan untuk mendapatkan prestasi dari hasil kerja yang telah dicapainya.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup para karyawan atau pekerja serta keluarga mereka.

Survei awal berkenaan motivasi kerja karyawan yang peneliti lakukan terhadap 10 orang karyawan pada Toko Yandri Jaya Ban Padang ditemukan :

Tabel 3. Permasalahan Berkenaan dengan Motivasi Kerja

No	Permasalahan	Karyawan	%
1	Kebutuhan akan berprestasi	8 Orang	38%
2	Kebutuhan akan berafiliasi	7 Orang	33%
3	Kebutuhan akan berkuasa	6 Orang	29%
Jumlah Karyawan Keseluruhan		21 Orang	100%

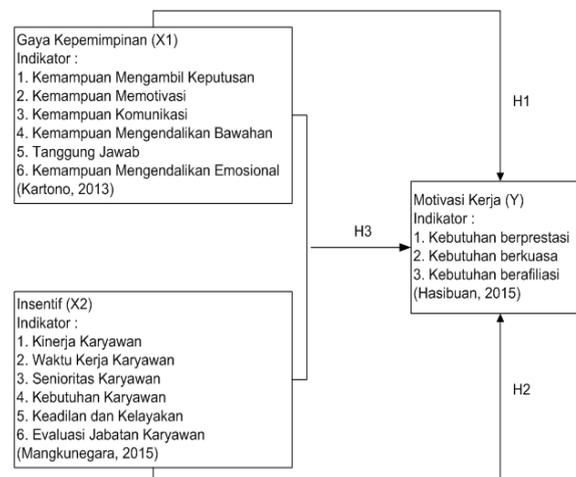
Sumber: Hasil wawancara dengan karyawan Toko Yandri Jaya Ban Padang pada bln Jan 2019.

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan masih rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja karena tidak ada terlihat prestasi karyawan selama bekerja serta tidak terjalin kerja sama yang baik antara sesama karyawan .

Berdasarkan masalah di atas maka peneliti lebih tertarik meneliti dan menuangkan dalam sebuah karya ilmiah. Berdasarkan fenomena di atas peneliti menuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Toko Yandri Jaya Ban Padang”

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Adapun hipotesis penelitian ini:

- H1. Diduga bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Toko Yandri Jaya Ban Padang.
- H2. Diduga bahwa secara parsial insentif berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Toko Yandri Jaya Ban Padang.
- H3. Diduga bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Toko Yandri Jaya Ban Padang

METODE PENELITIAN

Untuk memperoleh informasi yang sebaik-baiknya dengan asumsi agar sasaran dalam penulisan dapat tercapai, maka penulis akan menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Riset Lapangan (*field research*)
Yaitu penelitian dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi perusahaan dengan maksud memperoleh data dan informasi melalui wawancara, observasi dan kuesioner.
2. Riset Kepustakaan (*library research*)

Yaitu upaya untuk memperoleh data yang dilakukan oleh penulis melalui buku-buku sebagai landasan teori dalam penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk jawaban terhadap pertanyaan yang diberikan. Data kuantitatif dalam penelitian ini bersumber dari jawaban kuesioner yang diberikan penulis kepada Karyawan Toko Yandri Jaya Ban Padang.

Menurut Agussalim Manguluang (2016:118) populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama, populasi dapat berupa himpunan orang, benda (benda hidup atau benda mati). Dalam penelitian ini, penulis menetapkan populasi penelitian yaitu keseluruhan karyawan Toko Yandri Jaya Ban sebanyak 31 orang.

Sampel adalah sebagian dari keseluruhan individu yang menjadi obyek penelitian. Tujuan dari penemuan sampel ini adalah untuk memperoleh keterangan mengenai obyek penelitian dengan cara mengamati sebagian saja dari populasi (Umar, 2013). Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2013:112), jika subjeknya lebih dari 100 orang, maka sampel ditentukan berdasarkan teori penentuan sampel, sedangkan jumlah kurang dari 100 orang, maka jumlah populasi di jadikan sebagai jumlah sampel. Jadi berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Arikunto (2013) maka sampel dalam penelitian ini adalah total sampling (sampel jenuh) yaitu 31 orang karyawan.

Pengertian motivasi menurut Handoko (2007) dalam Timpe (2011:126) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Selain itu, Rivai (2015:455) mengemukakan pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan harus mengetahui motivasi seperti apa yang diinginkan karyawan. Individu mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2015:143).

Menurut Thoah (2015:49) bahwa: "Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan".

Kepemimpinan juga merupakan inti dari manajemen karena kepemimpinan adalah motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya. Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka. Gaya kepemimpinan lainnya didefinisikan sebagai teknik-teknik gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kewenangan dan kekuasaan untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen (Suyanto, 2013).

Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga guna memadai para karyawan yang memiliki prestasi kerja lebih dari standar kerja yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat (Moehariono, 2012).

Ada pun pengertian insentif menurut Mangkunegara (2015), sebagai berikut: Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang di berikan oleh pihak pemimpin

organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Pengukuran setiap variabel penelitian dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Motivasi kerja (Y)	1. Kebutuhan berprestasi 2. Kebutuhan berkuasa 3. Kebutuhan berafiliasi (Hasibuan, 2015)	Likert
Gaya kepemimpinan (X1)	1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan 5. Tanggung Jawab 6. Kemampuan Mengendalikan Emosional (Kartono, 2013)	Likert
Insentif (X2)	1. Kinerja Karyawan 2. Waktu Kerja Karyawan 3. Senioritas Karyawan 4. Kebutuhan Karyawan 5. Keadilan dan Kelayakan 6. Evaluasi Jabatan Karyawan (Mangkunegara, 2015)	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013) dikatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan, atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan teknik Korelasi *Product Moment*.

Dengan mempergunakan bantuan dari *software* SPSS versi 22, maka pengujian validitas instrumen, dimana nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Coreccted Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang didapat lebih besar dari pada angka kritik ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Dalam penelitian ini angka kritik adalah $N - 2 = 31 - 2 = 29$, maka angka kritis untuk uji coba validitas dalam penelitian ini adalah 0,355

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Item	Corelation	Keterangan
X1_1	0,639	Valid
X1_2	0,695	Valid
X1_3	0,480	Valid
X1_4	0,549	Valid
X1_5	0,695	Valid
X1_6	0,623	Valid
X1_7	0,544	Valid
X1_8	0,510	Valid
X1_9	0,418	Valid
X1_10	0,545	Valid
X1_11	0,746	Valid
X1_12	0,636	Valid
X1_13	0,775	Valid
X1_14	0,587	Valid
X1_15	0,672	Valid

X1 16	0,700	Valid
X1 17	0,372	Valid
X1 18	0,413	Valid

Berdasarkan tabel 5 di atas seluruh pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Hal ini dikarenakan nilai *correlation* atau *r* hitung pada setiap pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan lebih besar dari nilai angka kritis atau *r* tabel sebesar 0,355.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Insentif

Item	Corelation	Keterangan
X2 1	0,676	Valid
X2 2	0,736	Valid
X2 3	0,585	Valid
X2 4	0,357	Valid
X2 5	0,406	Valid
X2 6	0,548	Valid
X2 7	0,582	Valid
X2 8	0,730	Valid
X2 9	0,367	Valid
X2 10	0,490	Valid
X2 11	0,510	Valid
X2 12	0,642	Valid
X2 13	0,422	Valid
X2 14	0,486	Valid
X2 15	0,414	Valid
X2 16	0,370	Valid
X2 17	0,431	Valid
X2 18	0,397	Valid

Berdasarkan tabel 6 di atas seluruh pernyataan variabel Insentif dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Hal ini dikarenakan nilai *correlation* atau *r* hitung pada setiap pernyataan variabel Insentif lebih besar dari nilai angka kritis atau *r* tabel sebesar 0,355.

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item	Corelation	Keterangan
Y01	0,681	Valid
Y02	0,723	Valid
Y03	0,508	Valid
Y04	0,598	Valid
Y05	0,549	Valid
Y06	0,686	Valid
Y07	0,693	Valid
Y08	0,661	Valid
Y09	0,740	Valid
Y10	0,693	Valid
Y11	0,689	Valid
Y12	0,520	Valid
Y13	0,726	Valid
Y14	0,527	Valid
Y15	0,765	Valid

Berdasarkan tabel 7 di atas seluruh pernyataan variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Hal ini dikarenakan nilai *correlation* atau *r* hitung pada setiap pernyataan variabel Motivasi Kerja lebih besar dari nilai angka kritis atau *r* tabel sebesar 0,355

Uji Reliabilitas

Imam Ghazali (2015) mendefinisikan reliabilitas sebagai suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur yang dapat dipercaya atau diandalkan untuk diuji. Untuk mengetahuinya, maka dapat digunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Tabel 8 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Apha Cronbach</i>	Kesimpulan
X ₁	0,753	Reliabel
X ₂	0,739	Reliabel
Y	0,761	Reliabel

Dari penyajian tabel diatas, maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing masing variabelnya menunjukkan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari *r tabel* (0,355). Hal ini berarti keseluruhan variabel dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, nilai ini diambil pada hasil uji normalitas menggunakan SPSS versi 22.

Uji normalitas ini dapat dilakukan dalam bentuk uji statistik non parametrik *One-sampel Kolmogorov-Smirnov* (K-S), dengan kriteria pengujian seperti berikut:

- Jika $asympt sig \geq 0,05$ maka data tersebar secara normal.
- Jika $asympt sig < 0,05$ maka data tidak tersebar secara normal.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 9 sebagai berikut :

**Tabel 9 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,62371255
Most Extreme Differences	Absolute	,160
	Positive	,093
	Negative	-,160
Kolmogorov-Smirnov Z		,889
Asymp. Sig. (2-tailed)		,408

Hasil uji normalitas pada tabel 9 menunjukkan bahwa nilai *asympt. sig.* yang diperoleh adalah sebesar 0,408. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Berdasarkan kriteria uji normalitas, dapat disimpulkan bahwa data yang sedang diuji berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan salah satu uji dari uji asumsi klasik yang merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengidentifikasi suatu model regresi dapat dikatakan baik atau tidak. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Dasar pengambilan keputusan pada Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yakni:

1. Melihat Nilai *Tolerance* :
 - a. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.
 - b. Jika nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.
2. Melihat Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) :
 - a. Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.
 - b. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji

Tabel 10 .Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 x1	,564	1,774
x2	,564	1,774

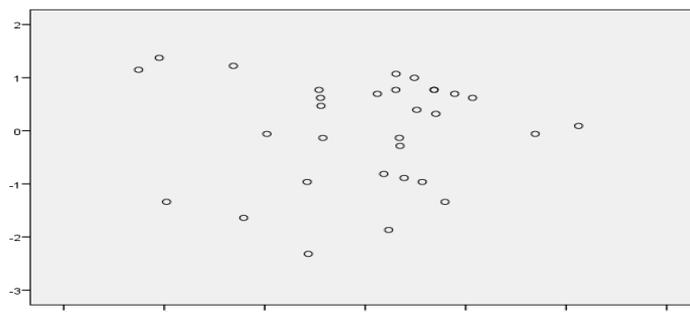
Hasil uji multikolinearitas dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) nilai VIF yang bernilai 1,774 lebih kecil dari 10,00, nilai *Tolerance* yang bernilai 0,564 lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas data yang di uji.
- b. Variabel Insentif (X_2) nilai VIF yang bernilai 1,774 lebih kecil dari 10,00, dan nilai *Tolerance* yang bernilai 0,564 lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas data yang di uji.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Imam Ghazali, 2015: 139-143).

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 2 di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebarnya di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Uji linieritas menguji hubungan antara sekelompok variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear. Uji ini menggunakan *test of linearity*. Jika nilai signifikan pada *linearity* lebih kecil dari 0,05 maka terdapat hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2015). Hasil uji linearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Y * X1	Between Groups	(Combined)	1429,000	17	84,059	7,750	,000
		Linearity	1162,282	1	1162,282	107,161	,000
		Deviation from Linearity	266,718	16	16,670	1,537	,220
	Within Groups		141,000	13	10,846		
Total			1570,000	30			

Dari tabel 11 di atas diperoleh nilai signifikan pada *linearity* adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Insentif (X_2) dengan variabel Motivasi Kerja (Y).

Koefesien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentasi sumbangan pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Toko Yandri Jaya Ban Padang.

Hasil analisis koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 12. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,932 ^a	,868	,859	2,71580

Berdasarkan tabel 12, terlihat nilai *Adjusted R Square* variabel Gaya Kepemimpinan dan Insentif, adalah sebesar 0,859. Berarti kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan dan Insentif, dalam menjelaskan varians dari variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 85,9%. Sedangkan sisanya sebesar 14,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kompensasi non finansial, kepuasan kerja dan sebagainya.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2015). Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 13 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	12,078	5,689	
1 x1	,508	,085	,546
x2	,509	,097	,477

Dari tabel 13 di atas dapat ditarik persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 12,078 + 0,508 X_1 + 0,509 X_2$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 12,078 yang berarti jika nilai gaya kepemimpinan dan insentif sama dengan nol, maka nilai motivasi kerja adalah sebesar 12,078 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0,508. Koefisien regresi gaya kepemimpinan bernilai positif, berarti jika terjadi peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar satu satuan, maka Motivasi Kerja (Y) karyawan pada Toko Yandri Jaya Ban Padang akan meningkat sebesar 0,508 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Insentif (X_2) adalah sebesar 0,509. Koefisien regresi insentif bernilai positif, berarti jika terjadi peningkatan variabel Insentif (X_2) sebesar satu satuan, maka Motivasi Kerja (Y) karyawan pada Toko Yandri Jaya Ban Padang akan meningkat sebesar 0,509 satuan.
- 4) Secara simultan nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Intesif (X_2) bernilai positif, yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,508 satuan dan variabel Insentif (X_2) sebesar 0,509 maka akan mengakibatkan peningkatan pada variabel Motivasi Kerja (Y) menjadi sebesar 13,095 ($Y = 12,078 + 0,508 \text{ satuan} + 0,509 \text{ satuan} = 13,095 \text{ satuan}$).

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Agussalim, 2016). Hasil uji t dari penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 14 Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.725	.473
Kompetensi	2.451	.019
Insentif	3.424	.002

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan $df \ n-k-1 = 31-2-1 = 28$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan nilai t tabel sebesar 2,048 (lihat lampiran tabel t)

Berdasarkan tabel 14 dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut:

- a. Nilai t hitung variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 5,976 yang lebih besar dari nilai t

tabel sebesar 2,048. Sehingga t hitung $>$ t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$, jadi H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Toko Yandri Jaya Ban Padang.

- b. Nilai t hitung variabel Insentif sebesar 5,223 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,048. Sehingga t hitung $>$ t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$, jadi H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Toko Yandri Jaya Ban Padang.

Uji F

Uji F bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel *independent* secara simultan terhadap variabel *dependen* (Agussalim, 2016). Hasil pengujian hipotesis uji f disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 15. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1363,484	2	681,742	92,432	,000 ^b
Residual	206,516	28	7,376		
Total	1570,000	30			

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung 92,432 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,30 dengan nilai sig yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000 yang lebih kecil dari α yang digunakan sebesar 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Toko Yandri Jaya Ban Padang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Toko Yandri Jaya Ban Padang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan berdampak pada peningkatan variabel Motivasi Kerja Karyawan pada Toko Yandri Jaya Ban Padang. Hal ini diketahui dari nilai regresi yang senilai 0,508 satuan. Kemudian secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, hal ini diketahui dari hasil uji t dimana t hitung sebesar 5,976 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,048 atau dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Toko Yandri Jaya Ban Padang.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka. Gaya kepemimpinan lainnya didefinisikan sebagai teknik-teknik gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kewenangan dan kekuasaan untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen (Suyanto, 2013).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Toko Yandri Jaya Ban Padang cenderung gaya kepemimpinan partisipatif. Amirullah (2015) menyatakan bahwa dalam gaya kepemimpinan partisipatif, ide dapat mengalir dari bawah (anggota) karena posisi kontrol atas pemecahan suatu masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian.

Pemimpin memberikan ruang gerak bagi para bawahan untuk dapat berpartisipasi dalam pembuatan suatu keputusan serta adanya suasana persahabatan dan hubungan saling percaya antar pimpinan dan anggota.

Motivasi datang dari dalam diri manusia, karenanya pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi dimana pekerja dapat memotivasi diri mereka sendiri. Pemimpin perlu memberikan alasan kepada pekerja untuk percaya pada diri mereka sendiri dan organisasi tempat mereka bekerja. Semua organisasi dibangun di atas landasan pengikut yang termotivasi untuk melayani organisasi (Wibowo, 2016). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yayan (2016), Arini (2017), Rifky (2017) dan Elzi (2013).

Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Toko Yandri Jaya Ban Padang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Insentif terhadap Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Insentif berdampak pada peningkatan variabel Motivasi Kerja Karyawan pada Toko Yandri Jaya Ban Padang. Hal ini diketahui dari nilai regresi yang senilai 0,509 satuan. Kemudian secara parsial variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, hal ini diketahui dari hasil uji t dimana t hitung sebesar 5,223 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,048 atau dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Toko Yandri Jaya Ban Padang.

Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang di berikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi (Mangkunegara, 2015). Dengan kata lain insentif itu adalah hal-hal atau usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk menggaraihkan karyawan agar rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik (Moeheriono, 2012).

Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer kepada bawahan dan sebaliknya diharapkan dari bawahan. Adalah penting untuk mengawasi dan mendukung bawahan, namun perlu dipastikan tidak merusak motivasi di tempat pekerjaan. Memberikan insentif yang mudah adalah cara yang sederhana dan penting untuk memenangkan dan memelihara kerja sama. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menyampaikan pengakuan di depan publik, memberikan penghargaan tertulis, dan melalui pertemuan yang meningkatkan moral (Wibowo, 2016). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahading (2017), Azril (2016), Sambiran (2015) dan Sumardianti (2016).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Toko Yandri Jaya Ban Padang

Hasil penelitian menunjukan bahwa nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan dan Intesif secara simultan bernilai positif. Hal ini diketahui dari nilai regresi yang senilai 1,017 satuan. Kemudian dari hasil pengujian hipotesis uji F menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Toko Yandri Jaya Ban Padang. Hal ini diketahui dari nilai F hitung sebesar 92,432 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,30 dan nilai sig perhitungan yang diperoleh sebesar 0,000 yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Toko Yandri Jaya Ban Padang.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2015). Pendapat Chester Bernard dalam Timpe (2011) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi diantaranya adalah gaji/kompensasi (insentif) dan gaya kepemimpinan dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sambiran (2015) yang menemukan ada pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif finansial terhadap motivasi kerja. Selain itu juga didukung oleh hasil penelitian Mahading (2017), Azril (2016), dan Sumardianti (2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Toko Yandri Jaya Ban Padang. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Toko Yandri Jaya Ban Padang dengan nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Secara parsial Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Toko Yandri Jaya Ban Padang dengan nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Toko Yandri Jaya Ban Padang dengan nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan dan Insentif dalam menjelaskan variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 85,9%. Sedangkan sisanya sebesar 14,1% yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kompensasi non finansial, kepuasan kerja dan sebagainya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan, antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Insentif secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Toko Yandri Jaya Ban Padang. Dengan hal tersebut hendaknya pihak pimpinan Toko Yandri Jaya Ban Padang perlu meningkatkan dan mengevaluasi gaya kepemimpinan partisipatifnya, karena pada dasarnya hal itu dapat membangun motivasi kerja dan karyawan akan merasa nyaman dengan cara kepemimpinan yang diterapkan pemimpinnya serta pemimpin harus bersikap bijaksana dalam mengambil keputusan.

Selain itu pimpinan Toko Yandri Jaya Ban Padang juga perlu memahami bahwa insentif yang diberikan harus sesuai dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri. Jika antara karyawan dan perusahaan memiliki ikatan timbal balik yang baik, maka akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dan juga keuntungan bagi karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang variabel Motivasi Kerja, hendaknya menambah dan mengembangkan variasi variabel yang mempengaruhi Motivasi Kerja. Selain itu sebaiknya objek yang diteliti diperluas tidak hanya di Toko Yandri Jaya Ban Padang.

REFERENSI

- Afrizal, Andi. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta) -Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia Volume V, No.2 Desember 2015
- Agussalim Manguluang, 2011. *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: Ekasakti Press
- Agussalim Manguluang, 2016. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Ali M. Alghazo. 2016. The Impact of Leadership Style on Employee's Motivation. International Journal of Economics and Business Administration. Vol. 2, No. 5, 2016, pp. 37-44 <http://www.aiscience.org/journal/ijeba>. ISSN: 2381-7356 (Print); ISSN: 2381-7364 (Online)
- Ali Orozi Sougui. 2017. The Impact of Leadership on Employee Motivation in Malaysian Telecommunication Sector. Galore International Journal of Applied Sciences and Humanities Vol.1; Issue: 1; Jan.-March 2017 Website: www.gkpublication.in
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta. Penerbit: Mitra Wacana Media
- Arikunto. 2010. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta
- Arini. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo
- Azril. 2016. Muhammad Bukhori. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Karang Setra Bandung
- Brando Sambiran. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Adira Finance Manado
- Brando. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Adira Finance Manado. ISSN 2303-11
- Dana Al Rahbi. 2017. The Effects Of Leadership Styles On Team Motivation. Academy of Strategic Management Journal . Volume 16, Issue 2, 2017
- Elzi. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers)
- Ghozali, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hilery Farfaloni. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi kerja karyawan PT. Mustika Ratu Cabang Bandung
- Idris. 2016. *Analisis Data Kuantitatif*. UNP Padang.
- Kartini, Kartono. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Khuong, Mai Ngoc dan Hoang, Dang Thuy. 2015. The Effects of Leadership Styles on Employee Motivation in Auditing Companies in Ho Chi Minh City, Vietnam - International Journal of Trade, Economics and Finance, Vol. 6, No. 4, August 2015
- Mahading. 2017. Pengaruh [Kepemimpinan Dan Insentif Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Fast Food Indonesia, Tbk Cabang Megamall Manado](#)
- Mai Ngoc Khuong and Dang Thuy Hoang. 2015. The Effects of Leadership Styles on Employee Motivation in Auditing Companies in Ho Chi Minh City, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance, Vol. 6, No. 4, August 2015*
- Mangkunegara. 2015. Evaluasi kinerja sumber daya manusia. Bandung : PT. Rosda Karya.
- Moheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetisi. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Muhammad Bukhori. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada PT. Reza Perkasa Sidoarjo. Jurnal JIBEKA Volume 10 Nomor 1 Februari 2016 : 34 -41

- Munandar, Ashar Sunyoto. 2013. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta : Universitas Indonesia
- Pamela dan Oloko. 2015. Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies*5 (2)
- Panji Ariwibowo. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Sony Prayudha Bandar Lampung
- Pasolong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Biroktasi*. Bandung: Alfabeta
- Prasastono. 2012. Perencanaan Dan Penegembangan Sdm. Bandung: Alfabeta
- Rawung, Ficke H. 2013. The Effect of Leadership on the Work Motivation of Higher Education Administration Employees (Study at Manado State University) –IOSR *Journal of Business and Management (IOSRJBM)*Volume 15, Issue 1 (Nov. -Dec. 2013), PP 28-33
- Rifky. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara.
- Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi 3)*. PT. Pustaka Gramedia Utama. Jakarta
- Rorimpandey. 2013. Generation Differences in work Motivation : From Developing Country Persepctive. *Journal of Economy, Management and sosial Sciences* 2 (4), 97-103
- Roscahyo, Agung. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*Vol. 2 No. 12 (2013)
- Roscahyo. 2013. Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta
- Sandy. 2016. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja terhadap Motivasi kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT. Rocktokom.
- Sudarson. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Karyawan PT. Yonna Bakery
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sumardianti. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Karyawan Grapari Tanggerang
- Sutrisno. 2015. Budaya Organisasi, Kencana Prenada Media Group Jakarta
- Suyanto. 2013. *Manajemen. Edisi Kelima. Jilid 2*. Jakarta:Intermedia
- Thoha, Miftah. 2015. Perilaku Organisasi; konsep dan dasar aplikasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Timpe. 2011. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*, Jakarta, FKM UI.
- Umar. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung; Alphabeta
- Wirawan.2013. Kepemimpinan.Jakarta . Penerbit : PT. Rajagrafindo Persada
- Yayan, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT General Finance Cabang Serang. *Akademi Akuntansi Keuangan dan Perbankan Indonesia*. Vol. 2 No. 2, Juni 2016. ISSN : 2442 – 8493
- Yuliastanty, Susi 2017. Program Bimbingan Untuk Meningkatkan Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Dosen Di Universitas Ekasakti Padang.
- Zaenal Mustafa Elqadri. 2015. Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees—PT. Kurnia Wijaya Various Industries. *International Education Studies*; Vol. 8, No. 10; 2015 ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039 Published by Canadian Center of Science and Education