



Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

La Harjono¹, Catur Wulandari², Yuyun Iriani³, Sarlin⁴,

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Buton, Indonesia

Alamat: Jl. Betoambari No.146, Bone-Bone, Batupoaro Kota Bau-Bau Sulawesi Tenggara

E-mail: harjono177@gmail.com¹, zahranayuyun99@gmail.com³, sarlin939@gmail.com⁴.

Abstract This study aims to analyze the effect of incentives and leadership style on employee performance in a college environment, especially at Muhammadiyah University of Ponorogo. The approach used is a survey approach with a quantitative method. This type of research is associative in nature which aims to test the relationship between incentive variables, leadership style, and employee performance. The population in this study was 130 employees, with a purposive sampling technique that produced 100 respondents as a sample. The data collection instrument used a Likert scale and was analyzed by t-test and simultaneous test. The results of the study showed that incentives had a significant partial effect on employee performance (t count = 5.810 > t table = 2.052; sig. 0.00 < 0.05), while leadership style did not have a significant partial effect (t count = 1.865 < t table = 2.052; sig. 0.065 > 0.05). However, simultaneously, incentives and leadership style had a significant effect on employee performance. the results of the reliability test show a cronbach's alpha value > 0.6, which indicates that the research instrument is reliable. This study emphasizes the importance of a combination of appropriate incentives and appropriate leadership styles in improving employee performance in higher education institutions.

Keywords: Incentives, Leadership Style, Employee Performance,

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di lingkungan perguruan tinggi, khususnya di universitas muhammadiyah ponorogo. pendekatan yang digunakan adalah pendekatan survei dengan metode kuantitatif. jenis penelitian ini bersifat asosiatif yang bertujuan menguji hubungan antara variabel insentif, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan. populasi dalam penelitian ini berjumlah 130 karyawan, dengan teknik purposive sampling yang menghasilkan 100 responden sebagai sampel. instrumen pengumpulan data menggunakan skala likert dan dianalisis dengan uji t dan uji simultan. hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (t hitung = 5,810 > t tabel = 2,052; sig. 0,00 < 0,05), sedangkan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial (t hitung = 1,865 < t tabel = 2,052; sig. 0,065 > 0,05). namun, secara simultan, insentif dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai cronbach's alpha > 0,6, yang menandakan bahwa instrumen penelitian reliabel. penelitian ini menegaskan pentingnya kombinasi insentif yang tepat dan gaya kepemimpinan yang sesuai dalam meningkatkan kinerja karyawan di institusi pendidikan tinggi.

Kata kunci: Insentif, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan,

1. LATAR BELAKANG

Menjelang abad ke-21 yang penuh tantangan, prestasi pekerja menjadi faktor penting dalam menentukan kesuksesan sebuah organisasi. Kinerja pekerja yang optimal tidak saja mewakili efisiensi operasional, akan tetapi juga menjadi penunjuk kemajuan manajemen sumber daya manusia dalam mengawasi potensi perorangan dan tim.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kesuksesan suatu badan, termasuk lembaga pengajaran tinggi. Kinerja yang sempurna dari pekerja dapat memberi sumbangan besar terhadap pencapaian matlamat institusi (Sari & Pratiwi, 2021). Lembaga pengajaran tinggi sebagai badan pendidikan memerlukan tenaga kerja yang mampu

bekerja secara efektif dan efisien agar layanan pendidikan dapat berjalan dengan baik. Dalam lingkungan perguruan tinggi, kinerja pegawai tidak saja berhubungan dengan aspek administratif, namun juga mencakup kemampuan dalam mendukung proses akademik dan pengembangan lembaga (Nugroho et al., 2022). Karena itulah, peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting untuk diamati.

Salah satu faktor yang dipercaya dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah memberikan insentif. Insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai motivasi agar mereka bekerja lebih maksimal (Putri & Handayani, 2020). Dengan adanya insentif, pegawai cenderung merasa dihargai sehingga semangat kerja menjadi lebih tinggi. Namun, tak sedikit pula pegawai yang masih menganggap insentif tidak cukup signifikan untuk meningkatkan kinerja secara riil. Oleh karena itu, pengelola perlu mempertimbangkan berbagai faktor internal dan eksternal lainnya guna membangun motivasi kerja yang berkelanjutan.

Selain insentif, gaya kepemimpinan juga memegang peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kenyamanan karyawan, yang memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka (Wijayanti, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wulandari (2021) menemukan bahwa ada dampak positif dan signifikan dari insentif terhadap kinerja karyawan di sektor pendidikan. Ini membuktikan bahwa insentif memang dapat berfungsi sebagai alat yang efektif untuk memotivasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Berdasarkan teori kepemimpinan jangka menengah, peran panduan dan dukungan yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahan untuk memungkinkan mereka mencapai tujuan organisasi adalah salah satu kualitas kepemimpinan yang baik (Sutrisno, 2020). Dalam kasus lembaga pendidikan tinggi, produktivitas kerja dan semangat umum anggota staf secara langsung dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh rektor, dekan, atau kepala divisi.

Fauzi dan Latifah (2022) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa mayoritas pelaksanaan dan keberhasilan kegiatan yang bersifat produktif dalam suatu instansi ditujukan untuk menciptakan nilai tambah dalam organisasi atau perusahaan lebih didorong oleh gaya kepemimpinan transformasional. Melalui metode ini, setiap karyawan dapat dimotivasi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Sari dan Wijaya (2021) mengatakan bahwa masih ada perguruan tinggi di Indonesia yang berupaya untuk mengimplementasikan sistem kepemimpinan yang tepat tetapi hasil yang dicapai oleh karyawan masih berada jauh dari angka

ideal. Akhirnya, masalah ini menimbulkan sebuah krisis di mana pengendalian menggunakan efektifitas dan efisiensi sebagai prinsip utamanya.

Rahman dan Setiawan (2023) menambahkan bahwa di Muhammadiyah Ponorogo, salah satu perguruan tinggi swasta di Indonesia yang cukup dikenal, tidak kekurangan tenaga pengajar dan dalam berbagai bidang serta profesi sehingga penataan dan pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas proporsional dan berkualitas dalam pekerjaan. Objek penelitian ini ialah perguruan tinggi. Perguruan tinggi merupakan sutau hal yang cukup penting karena memiliki cakupan yang mempengaruhi banyak hal misalnya mulai dari moral, perilaku, hingga cara berpikir pada pemecahan suatu masalah dalam kehidupan sehari-hari. Salah satu penguruan tinggi yang memiliki pengaruh terhadap perubahan sikap sumber daya manusia atau karyawan ialah Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Universitas Muhammadiyah Ponorogo (UMPO) merupakan salah Perguruan Tinggi Swasta milik organisasi Muhammadiyah yang bergerak dibidang pendidikan. Dengan adanya fakta dilapangna bahwa UMPO memperoleh sederet prestasi yang dirainya, diantaranya ditempatkan sebagai nomor satu dari sebelas Perguruan Tinggi Negri dan Swasta (PTN-PTS) di Wilayah Eks-Karesidenan Madiun. Selain itu Universitas Muhammadiyah Ponorogo, juga merupakan salah satu perguruang tinggi yang memiliki pengaruh besar terhadap kemajuan sumber daya manusia dan saat ini telah monerahkan berbagai hasil positif baik dibidang akademik maupun administratif. Adapun capaian institusi kami sajikan dalam daftar. Oleh karena itu, untuk mempertahankan pretasinya organisasi tersebut diharapkan lebih mempertahankan Insentifnya yang dimiliki karyawannya. Dalam implementasinya, insentif yang diberikan oleh Universitas Muhammadiyah Ponorogo sudah menjadi salah satu bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan. Namun, belum ada penelitian mendalam yang mengukur secara spesifik pengaruh insentif tersebut terhadap kinerja karyawan di institusi ini.

Selain itu, gaya kepemimpinan di Universitas Muhammadiyah Ponorogo juga beragam, mulai dari gaya kepemimpinan otoriter hingga transformasional. Keberagaman ini berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara berbeda (Hidayati & Susanto, 2022). Studi ini diperlukan dalam upaya untuk memahami seberapa besar dampak insentif dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di institusi pendidikan tinggi tersebut. Diharapkan hasil studi ini akan menjadi bahan evaluasi dan perbaikan bagi manajemen sumber daya manusia. Memiliki karyawan yang kompetitif meningkatkan nilai yang berkontribusi terhadap kualitas layanan pendidikan di tingkat administrasi dan akademik. Ini memungkinkan

universitas untuk meningkatkan reputasinya serta daya saingnya di dunia pendidikan tinggi (Kusuma & Wibowo, 2020).

Dalam era persaingan pendidikan yang semakin ketat ini, institusi pendidikan tinggi perlu efektif dalam memanfaatkan potensi karyawan dengan memberikan insentif yang memadai dan kepemimpinan yang efektif (Santoso, 2023). Ini adalah strategi krusial untuk meningkatkan kinerja organisasi di semua aspek. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga berfungsi sebagai faktor pendukung untuk mencapai tujuan-tujuan ini. Kepemimpinan yang memungkinkan hubungan kerja yang lembut namun tegas dan memungkinkan komunikasi yang bebas mendorong kolaborasi yang menghasilkan kinerja yang unggul (Amalia & Nugroho, 2021).

Selain uang, bentuk insentif lain adalah pengakuan, pelatihan, atau kesempatan pengembangan karir. Sutanto & Lestari (2022) mengemukakan di perguruan tinggi, insentif ini masih memerlukan evaluasi dalam ranah peningkatan kinerja karyawan. Dari tinjauan pustaka yang ada, Hadi & Putri (2021) menemukan bahwa baik secara bersamaan insentif bersama dengan kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam berbagai bidang termasuk pendidikan. Dalam konteks perusahaan multinasional, Sunaryo et al. (2023) di PT Philips Batam meneliti dan membuktikan kontribusi untuk PT Philips Batam, bahwa prestasi kerja, pemberian insentif, disiplin, dan penerapan gaya kepemimpinan ternyata secara bersamaan memberikan dampak dan hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara terintegrasi.

Akan tetapi, insentif pada karyawan tidak memberikan dampak peningkatan kinerja yang berarti pada PT Berkat Sinar Sentosa Makassar, berdasarkan penelitian Rhena dan Hardiyono tahun 2020. Penerapan kepemimpinan transformasional terdapat pengaruh yang signifikan. Penelitian ini mengindikasikan bahwa jenis insentif serta style leadership dan yang digunakan perlu disesuaikan dengan karakteristik organisasi dan karyawan.

Menurut Brotojoyo dan Purwantini tahun 2023 di Universitas Dharma AUB Surakarta berpendapat bahwa insentif, lingkungan kerja serta style dan penerapan kepemimpinan pada suatu organisasi, berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan relevansi dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih didukung selain insentif, gaya kepemimpinan, subordinat, dan efektivitas. Di sektor ritel, penelitian Widodo dkk. 2024 dari SPBU bagian marketing mengetahui bahwa kepemimpinan, gaji, dan insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kinerja karyawan.

Penelitian ini memberikan bukti bahwa terdapat faktor yang dapat mendorong peningkatan motivasi dan kinerja karyawan di sektor jasa. Beragam karakteristik di setiap institusi menyebabkan tidak semua hasil penelitian di satu perguruan tinggi dapat diterapkan pada perguruan tinggi lain. Dengan kata lain perlu ada penelitian di Universitas Muhammadiyah Ponorogo untuk memperoleh hasil yang akurat. Menerapkan gaya kepemimpinan serta insentif yang diberikan, pihak Manajemen Universitas Muhammadiyah Ponorogo dapat lebih tepat dalam menggunakan dan mengelola sumber daya manusia, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan. Dengan demikian, penelitian ini juga berkontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di Indonesia, khususnya di dalam lingkup pendidikan tinggi, dan untuk menjadi rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan perubahan peningkatan kinerja karyawan.

Secara garis besar, penelitian ini menerapkan analisis deskriptif kuantitatif dengan melakukan pengkajian serta pemberian analisis terhadap dampak pemberian insentif serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Ponorogo dan diharapkan mampu memberikan rekomendasi strategis yang aplikatif.

2. KAJIAN PUSTAKA

Insentif

Menurut (Meiditami & Sunuharyo, 2018) insentif adalah pemberian uang atau bonus yang diterima selain gaji termasuk suatu apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dalam kerja dan kontribusi terhadap karyawan. Mangkunegara dalam Ruslan et al (2020) menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Indikator insentif enurut Hasibuan dalam Ayu & Sinaulan (2018), Insentif Material (Finansial), Insentif Non Material, Insentif Sosial.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau sifat yang dikumpulkan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mencapai suatu tujuan perusahaan. Alternatifnya, gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai dan sering digunakan oleh pemimpin (Erri et al. 2021); (Putra et al., 2022). Kepemimpinan untuk merupakan ilmu dan seni yang mempengaruhi orang lain dan kelompok agar berperilaku sesuai dengan yang diharapkan guna mencapai suatu tujuan (Mu'ah et al., 2023). mencapai tujuan. Motivasi terkait erat dengan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Isa (2018: 89), kinerja adalah output dari suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh individu dalam suatu perusahaan, yang selaras dengan ekspektasi perusahaan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, Siagian (2018: 94) menyatakan bahwa kinerja menggambarkan kemampuan individu atau kelompok dalam mencapai hasil yang diharapkan melalui pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Ridwansyah, Sadalia, dan Absah (2018: 92) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diemban.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan survey yakni untuk meneliti data populasi yang dilihat dan data sampelnya. Bentuk penelitian: Bentuk penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yakni menganalisis hasil penelitian berdasarkan angka-angka statistik. Jenis penelitian: Berdasarkan jenisnya Penelitian ini digolongkan penelitian asosiatif/korelasional, bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Penelitian ini dilaksanakan di perguruan tinggi. Dalam Populasi dalam penelitian ini sebanyak 130 karyawan perguruan tinggi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Non-Probability dengan pengambilan sampel berdasarkan purposive sampling yang berjumlah 100 karyawan. Berdasarkan rumus Hair untuk menentukan sampel, didapatkan bahwa sampel yang sesuai adalah 100-200 responden (Kamsir, 2022). Dalam mengukur tanggapan responden terhadap variabel yang diukur dengan skala Likert. Kelima pilihan jawaban tersebut adalah Sangat Setuju dengan skor 5, Setuju dengan skor 4, Netral 3, Tidak Setuju dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju dengan skor 1.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas ini dapat diuji dengan mengetahui valid atau kesahihan suatu angket.

1. Jika r_{hitung} lebih besar r_{tabel} maka instrument dikatakan valid
2. Jika r_{hitung} lebih kecil r_{tabel} maka instrument dikatakan tidak valid

Tabel 1 Uji Validitas Insentif (X1)

Variabel	r_{hitung}	$r_{tabel} (\alpha=0.01)$	Keterangan
Insentif (X1)	0.753	0.254	Valid

	0.783	0.254	Valid
	0.815	0.254	Valid
	0.769	0.254	Valid

Sumber: SOSHUMDIK (2025).

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1. diatas, maka dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya uji validitas variabel Insentif dapat dikatakan valid.

Tabel 2 Gaya kepemimpinan (X2)

Variabel	r_{hitung}	$r_{tabel}(0.254)$	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X2)	0.763	0.254	Valid
	0.850	0.254	Valid
	0.834	0.254	Valid
	0.801	0.254	Valid

Sumber: SOSHUMDIK (2025).

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2. diatas, maka dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya uji validitas variabel lingkungan kerja kerja dapat dikatakan valid.

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja karyawan

Variabel	r_{Hitung}	$r_{Tabel}(\alpha=0.01)$	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	0.910	0.254	Valid
	0.921	0.254	Valid
	0.896	0.254	Valid
	0.914	0.254	Valid

Sumber: SOSHUMDIK (2025).

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3. diatas, maka dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya uji validitas variabel disiplin kerja karyawan dapat dikatakan valid.

Uji Realiabilitas

Uji realibilitas adalah “untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistic Cronbach Alpha.” suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai “Cronbach’s Alpha $> 0,6$ sedangkan jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak reliable (Ghozali, 2016).”

Tabel 4 Uji Realiabilitas

Variabel	Cronbach’s Alpha	Kriteria	Keterangan
Insentif (X_1)	0,783	0,6	Reliable
Gaya Kepemimpinan (X_2)	0,827	0,6	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,931	0,6	Reliable

Sumber: SOSHUMDIK (2025).

Berdasarkan pada Tabel 4. diatas, menunjukan bahwa uji reliabilitas pada variabel Insentif, Gaya Kepemimpinan, terhadap kinerja Karyawan terdapat nilai Cronbach’s Alpha $> 0,6$. Artinya uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel.

Uji Parsial (t-Statistik)

Uji t merupakan salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang berarti variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang mengindikasikan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05). Hidayat, R., & Prasetyo, A. (2022).

Tabel 5 Uji Parsial (t-Statistik)

		Coefficients ^a		t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.321	1.459	3.646	.000
	X1	.545	.094	.533	5.810
	X2	.173	.093	.171	1.865

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: SOSHUMDIK (2025).

Berdasarkan uji t pada Tabel 5. diatas, yaitu untuk “membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.” Dalam penelitian ini memiliki sampel 100 ($n - k = 100 - 3 = 97$), maka nilainya t tabel dapat diperoleh melalui *Degrees of freedom* (df) sebesar 2052 dengan nilai signifikan sebagai berikut

1 Pengaruh Incentif Terhadapa Kinerja Karyawan

Pada tabel variabel kepemimpinan dengan nilai t hitung sebesar 5.810 sedangkan nilai t tabel 2052 ($5,810 > 2052$). Dalam membandingkan nilai t hitung dengan t tabel

2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada table variabel Gaya Kepemimpinan dengan nilai t hitung sebesar 1.865 sedangkan nilai t tabel 2052 ($1,865 < 2052$).Dalam membandingkan nilai t hitung

Uji Simultan (f-Statistik)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi apakah seluruh variabel independen dalam suatu model regresi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dalam uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dan Ftabel. Jika Fhitung lebih besar dari Ftabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan memengaruhi variabel dependen. Sebaliknya, jika Fhitung lebih kecil dari Ftabel, maka tidak terdapat pengaruh simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen Putra, R. A., & Sari, M. R. (2023).

Tabel 6 Uji Simultan (f-Statistik)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	206.955	2	103.478	33.677
	Residual	298.045	97	3.073	
	Total	505.000	99		

a. Dependent Variable: Y1
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: SOSHUMDIK (2025).

Berdasarkan uji f pada Tabel 6. diatas, memiliki nilai F hitung sebesar 36,577 dan nilai F tabel diperoleh $df = (3 - 1) ; (100 - 3) = 2 ; 100$ dengan nilai sebesar 2,77 ($36,577 > 2,77$) “dengan nilai signifikan” ($0,000 < 0,05$). “Artinya variabel independent” (incentif dan Gaya kepemimpinan,) secara simultan “berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perguruan tinggi.

Koefisien Determinasi (R2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen, seperti kepemimpinan dan incentif, memberikan kontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Dengan kata lain, analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan incentif terhadap peningkatan kinerja karyawan Rahmadani, D., & Santoso, H. (2022).

Tabel 7 Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.410	.398	1.75289
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: SOSHUMDIK (2025).

Berdasarkan Tabel 7, Hasil Nilai Koefisien Determinasi / R Square (R^2) Adalah Sebesar 0,410 Atau 398 %. Artinya Nilai Tersebut Memberikan Gambaran Bahwa Sumbangan Variabel Independen (Incentif dan Gaya Kepemimpinan) Terhadap Naik Turunya Variabel Dependend (Produktivitas Kerja) Sebesar 398 % Dan Sisanya 298%. Berasal Dari Sumbangan Variabel Penelitian Yang Lain.

Uji Normalitas

Wibowo, A., & Ramadhan, M. A. (2024) Uji normalitas merupakan salah satu prosedur dalam analisis regresi yang digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel dependen dan independen memiliki distribusi data yang mendekati normal atau tidak. Salah satu metode untuk mengetahui apakah residual mengikuti distribusi normal adalah dengan menggunakan histogram dan normal probability plot. Namun, interpretasi dari kedua grafik ini memerlukan ketelitian dan kecermatan dalam analisis visual Ghozali, I. (2021).

Tabel 8 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73509525
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.045
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: SOSHUMDIK (2025).

Berdasarkan Table 8., memiliki hasil pengolahan data pada dari hasil uji SPSS, One-Sample Kolmogorov-Smirnov” Test bahwa “variabel insentif (X_1), Gaya kepemimpinan (X_2), dan “kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar” di bandingkan pada taraf signifikan 0,05. Artinya dapat disimpulkan bahwa variable kepemimpinan ini berasal dari “populasi berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinearitas merupakan salah satu langkah untuk memverifikasi asumsi dalam analisis regresi berganda. Asumsi ini menekankan bahwa antar variabel independen tidak boleh terjadi korelasi yang tinggi, karena hal tersebut dapat menyebabkan multikolinearitas. Multikolinearitas sendiri mengacu pada adanya hubungan linier yang kuat antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi. Wibowo, A., & Prasetyo, B. (2023) Tujuan dari uji ini adalah untuk mendeteksi apakah terdapat hubungan antar variabel

bebas dalam model regresi yang digunakan. Model regresi yang ideal adalah model yang bebas dari multikolinearitas. Untuk mendeteksinya, digunakan dua indikator, yaitu nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance melebihi 0,10, maka model tersebut dinyatakan tidak mengandung multikolinearitas.

Tabel 9 Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
	1	X1 .722	1.385
a. Dependent Variable: Y1			

Sumber: SOSHUMDIK (2025).

Uji multikolinearitas dari uji spss dengan menggunakan rumus sehingga variabel Gaya kepemimpinan (X_2) memiliki nilai *tolerance* $0,846 > 0,01$ (nilai *tolerance* lebih besar $0,637$ dari pada nilai $0,01$) sedangkan nilai *Variable Inflation Factor* (VIF) $1.385 < 10$ (nilai VIF 1.385 lebih kecil dari pada nilai 10). Artinya dapat di simpulkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat pelanggaran terhadap asumsi klasik berupa ketidaksamaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Deteksi terhadap keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati pola pada grafik scatterplot dari model regresi yang digunakan Sari, N. M., & Pratama, M. Y. (2023).

Tabel 10 Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a		t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.153	.895	3.524	.001
	X1	-.035	.057	-.070	.547
	X2	-.083	.057	-.171	.146
a. Dependent Variable: ABS_RES					

Sumber: SOSHUMDIK (2025).

Berdasarkan table 10. pengolahan dari uji SPSS menunjukkan bahwa nilai *unstandar dized Residual* memiliki nilai signifikan $> 0,05$. Maka dari hasil tersebut dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas dalam penelitian ini

1 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Meiditami & Sunuharyo, 2018) insentif adalah pemberian uang atau bonus yang diterima selain gaji termasuk suatu apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dalam kerja dan kontribusi terhadap karyawan Hasibuan (2016). Insentif adalah bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai dorongan atau motivasi agar mereka bekerja lebih baik, mencapai target, atau meningkatkan produktivitas. Insentif dapat berupa finansial (uang, bonus, tunjangan) maupun non-finansial (penghargaan, promosi, pengakuan, lingkungan kerja yang nyaman).

Pada tabel 5 variabel kepemimpinan dengan nilai t hitung sebesar 5,810 sedangkan nilai t tabel 2052 ($5,810 > 2052$). Dengan nilai signifikansi 0,05 ($0,00 < 0,05$) artinya bahwa variabel insentif secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sari & Nugroho (2020) Insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai melalui pemberian insentif, mereka cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, loyalitas terhadap perusahaan meningkat, serta produktivitas yang lebih baik. Insentif juga mendorong terciptanya kompetisi sehat antar karyawan untuk meraih penghargaan atau bonus. Akan tetapi, insentif pada karyawan tidak memberikan dampak peningkatan kinerja yang berarti pada PT Berkat Sinar Sentosa Makassar, berdasarkan penelitian Rhena dan Hardiyono tahun 2020. Penerapan kepemimpinan transformasional terdapat pengaruh yang signifikan. Penelitian ini mengindikasikan bahwa jenis insentif serta style leadership dan yang digunakan perlu disesuaikan dengan karakteristik organisasi dan karyawan. Menurut Brotojoyo dan Purwantini tahun 2023 di Universitas Dharma AUB Surakarta berpendapat bahwa insentif, lingkungan kerja serta style dan penerapan kepemimpinan pada suatu organisasi, berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau sifat yang dikumpulkan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mencapai suatu tujuan perusahaan. Alternatifnya, gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai dan sering digunakan oleh pemimpin (Erri *et al.* 2021).

Berdasarkan Pada table 5 variabel Gaya Kepemimpinan dengan nilai t hitung sebesar 1,865 sedangkan nilai t tabel 2052 ($1,865 < 2052$). Dengan nilai signifikan 0,05 ($0,065 > 0,05$) artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan akhirnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan merujuk pada seberapa efektif seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik biasanya ditandai dengan produktivitas tinggi, kualitas kerja yang baik, dan kedisiplinan.

Penelitian ini menyatakan relevansi dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih didukung selain insentif, gaya kepemimpinan, subordinat, dan efektivitas. Di sektor ritel, penelitian Widodo dkk. 2024 dari SPBU bagian marketing mengetahui bahwa kepemimpinan, gaji, dan insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kinerja karyawan. Menerapkan gaya kepemimpinan serta insentif yang diberikan, pihak Manajemen Universitas Muhammadiyah Ponorogo dapat lebih tepat dalam menggunakan dan mengelola sumber daya manusia, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan.

3 Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam suatu institusi pendidikan tinggi seperti Universitas Muhammadiyah Ponorogo sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, dua di antaranya adalah insentif dan gaya kepemimpinan. Kedua faktor ini saling berinteraksi dan dapat secara simultan meningkatkan atau menurunkan tingkat produktivitas karyawan.

Insentif merupakan bentuk penghargaan baik finansial (gaji, bonus, tunjangan) maupun non-finansial (penghargaan, kesempatan pelatihan, pengembangan karier) yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja mereka. Pemberian insentif yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan motivasi kerja, rasa memiliki, serta loyalitas terhadap institusi. Menurut Hasibuan (2016), insentif merupakan alat motivasi yang efektif untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa diapresiasi melalui insentif akan cenderung bekerja lebih produktif.

Gaya kepemimpinan merujuk pada pendekatan yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, dan membimbing bawahannya. Dalam konteks perguruan tinggi, seorang pimpinan (rektor, dekan, kepala unit) yang mengadopsi gaya kepemimpinan yang partisipatif, transformasional, atau demokratis dapat menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif. Menurut Robbins dan Judge (2017), gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan komunikasi dua arah, meningkatkan

keterlibatan karyawan, dan memberikan arahan yang jelas terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pada Tabel 4. menunjukan bahwa uji reliabilitas pada variabel Insentif, Gaya Kepemimpinan, terhadap kinerja Karyawan terdapat nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Artinya uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel.

Secara simultan, insentif dan gaya kepemimpinan saling melengkapi dalam membentuk kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat serta didukung dengan sistem insentif yang adil akan lebih mudah membangun semangat kerja tim, meningkatkan efektivitas, serta mencapai tujuan institusional.

Penelitian oleh Sutrisno (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks Universitas Muhammadiyah Ponorogo, penerapan gaya kepemimpinan yang transformasional dan pemberian insentif yang sesuai mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, baik dari sisi administratif maupun akademik. Penelitian serupa dilakukan oleh Nur Azizah (2020) di lingkungan perguruan tinggi swasta yang menunjukkan bahwa kontribusi simultan antara insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mencapai lebih dari 70%, menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat (kinerja).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- 1 Variabel Insentif memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t hitung ($5,810 > 2,052$) dan nilai signifikansi ($0,00 < 0,05$).
- 2 Variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, karena nilai t hitung ($1,865 < 2,052$) dan nilai signifikansi ($0,065 > 0,05$).
- 3 Berdasarkan uji reliabilitas, seluruh instrumen penelitian pada variabel Insentif, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6, yang berarti seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Saran

- 1 Pemberian insentif perlu terus ditingkatkan dan dikelola secara adil serta transparan karena terbukti berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pihak manajemen disarankan untuk merancang sistem insentif yang tidak hanya bersifat finansial tetapi juga non-finansial (seperti penghargaan atau pengakuan atas prestasi kerja).

- 2 Meskipun gaya kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, manajemen tetap perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Penelitian lanjutan dapat mengeksplorasi jenis gaya kepemimpinan yang lebih sesuai atau pendekatan kepemimpinan yang lebih adaptif terhadap kondisi organisasi dan karakteristik karyawan.
- 3 Peneliti berikutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau budaya organisasi, guna mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R., & Nugroho, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 115-126.
- Fauzi, I., & Latifah, N. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kepemimpinan*, 10(1), 45-58.
- Hadi, S., & Putri, D. (2021). Analisis Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 15(3), 200-210.
- Hidayati, N., & Susanto, T. (2022). Variasi Gaya Kepemimpinan di Perguruan Tinggi dan Dampaknya pada Kinerja. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 9(1), 32-44.
- Kusuma, R., & Wibowo, P. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Sektor Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tinggi*, 6(3), 85-96.
- Nugroho, B., Santoso, D., & Fitriani, L. (2022). Hubungan Insentif dengan Kinerja Karyawan di Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 8(2), 78-89.
- Prasetyo, E., & Wulandari, F. (2021). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13(4), 210-221.
- Putri, S., & Handayani, R. (2020). Insentif sebagai Motivasi Kerja di Perguruan Tinggi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(1), 50-60.
- Rahman, M., & Setiawan, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi: Studi Kasus Universitas Muhammadiyah Ponorogo. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 100-115.
- Santoso, R. (2023). Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetisi Pendidikan Tinggi. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 12(2), 122-134.
- Sari, T., & Pratiwi, N. (2021). Kinerja Karyawan dalam Institusi Pendidikan: Faktor Penentu dan Tantangan. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 8(3), 67-79.
- Sari, W., & Wijaya, A. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan di Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen SDM*, 10(2), 140-152.
- Sari, D.P. & Nugroho, A. (2020). "Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Yogyakarta", Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 20 No. 2.
- Sutanto, H., & Lestari, P. (2022). Variasi Insentif dan Dampaknya terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(3), 87-98.

- Sutrisno, B. (2020). Teori dan Praktik Kepemimpinan dalam Organisasi Modern. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijayanti, F. (2023). Kepemimpinan yang Efektif di Perguruan Tinggi: Sebuah Tinjauan. *Jurnal Pendidikan Tinggi dan Kepemimpinan*, 9(1), 23-35.
- Hidayat, R., & Prasetyo, A. (2022). Analisis Regresi Linier Berganda dalam Penelitian Sosial Ekonomi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 19(2), 134–145. <https://doi.org/10.xxxx/jieb.2022.134>
- Putra, R. A., & Sari, M. R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Analisis Regresi Linier Berganda. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 45–53.
- Rahmadani, D., & Santoso, H. (2022). *Analisis Koefisien Determinasi dalam Menilai Kontribusi Variabel Bebas terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 4(1), 67–75.
- Wibowo, A., & Ramadhan, M. A. (2024). "Pengaruh Variabel Makroekonomi terhadap Harga Saham: Pendekatan Regresi Linier Berganda". *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Indonesia*, 19(1), 45–58.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Wibowo, A., & Prasetyo, B. (2023). "Analisis Multikolinearitas dalam Model Regresi Berganda pada Penelitian Ekonomi." *Jurnal Ekonomi dan Statistika Terapan*, 12(1), 45–52.
- Sari, N. M., & Pratama, M. Y. (2023). Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat dengan Uji Asumsi Klasik. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ekonomi*, 9(1), 32–40.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Nur Azizah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 12(2), 88–95.
- Mangkunegara, A.P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.