

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PT. SINAR SOSRO DELI SERDANG)

SABAR M. TAMPUBOLON¹⁾, SUSY ALESTRIANI SIBAGARIANG²⁾

- 1) Dosen Politeknik Mandiri Bina Prestasi,
2) Dosen Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar.

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening. Setelah dirumuskan masalah penelitian maka dilakukan pengujian. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan sensus. Kemudian, data ditabulasi dan dianalisis menggunakan analisis jalur dengan alat bantu komputasi SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung pengaruh motivasi terhadap gaya kepemimpinan di PT. Sinar Sosro Deli Serdang, dimana t hitung $>$ dari t tabel yaitu $3.159 > 1.66123$, pengaruh disiplin kerja terhadap gaya kepemimpinan di PT. Sinar Sosro Deli Serdang, dengan t hitung $>$ dari t tabel yaitu $3.001 > 1.6612$, pengaruh insentif terhadap gaya kepemimpinan di PT. Sinar Sosro Deli Serdang, dimana t hitung $>$ dari t tabel yaitu $14.801 > 1.66123$, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT. Sinar Sosro Deli Serdang, dimana t hitung $>$ dari t tabel yaitu $15.882 > 1.66123$, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Deli Serdang, dimana t hitung $>$ dari t tabel yaitu $2.469 > 1.66123$, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Deli Serdang, dimana t hitung $>$ dari t tabel yaitu $2.472 > 1.66123$, pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, dimana t hitung $>$ dari t tabel yaitu $6.605 > 1.66123$, pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui gaya kepemimpinan sebesar $= 0.111 + (0.165)^2 + (0.850)^2 = 0.86$, pengaruh disiplin terhadap kinerja melalui gaya kepemimpinan $0.111 + (0.152)^2 + (0.850)^2 = 0.85$, pengaruh insentif terhadap kinerja melalui gaya kepemimpinan $0.152 + (0.780)^2 + (0.850)^2 = 0.91$.

Keyword: *motivasi, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi atau perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

KAJIAN TEORI MOTIVASI

Menurut Bangun (2012) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena suatu alasan yaitu untuk

mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

DISPLIN KERJA

Ada faktor lain yang menjadi pendukung kinerja pegawai yang menjadi bagian dari penelitian ini yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Menurut Manullang (2001) Disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Tindakan disiplin hendaknya bersikap positif, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai yang berbuat salah karena disiplin bertujuan untuk memperbaiki kegiatan dimasa yang akan datang dan bukan menghukum kegiatan dimasa lalu. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kedisiplinan bekerja karyawan harus dibina disiplinnya agar tercapai kinerja yang lebih tinggi.

INSENTIF

Ada faktor lain juga yang menjadi pendukung kinerja karyawan yang menjadi bagian dari penelitian ini yaitu insentif. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2002) bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

KINERJA

Sebagaimana tujuan pemberian motivasi, insentif dan peningkatan disiplin kerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2011), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

GAYA KEPEMIMPINAN

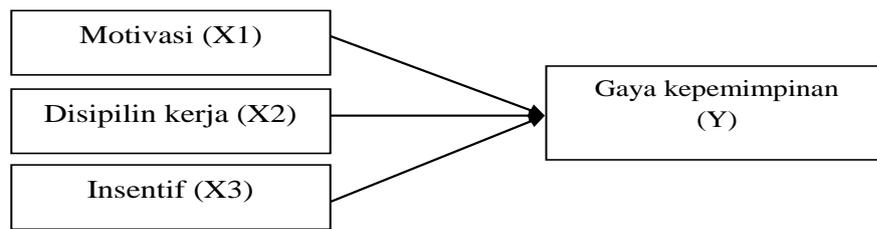
Penerapan gaya kepemimpinan tergantung pada situasi dan karakteristik dari orang-orang yang bekerja pada lembaga atau organisasi. Menurut Mangkuprawira (2009) bahwa tidak ada resep yang umum dalam menerapkan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Ada kalanya dalam praktik kepemimpinan dapat menerapkan atau mengkombinasikan beberapa gaya kepemimpinan, namun ada kalanya hanya menerapkan satu gaya kepemimpinan.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja dan insentif terhadap gaya kepemimpinan di PT. Sinar Sosro, bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja, insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro serta bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja melalui gaya kepemimpinan di PT. Sinar Sosro.

METODOLOGI PENELITIAN

Variabel penelitian yang akan diukur dalam penelitian ini berjumlah 5 (lima) variabel. Variabel-variabel tersebut adalah Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Insentif (X_3), kepuasan kerja (Y), kinerja karyawan (Z).

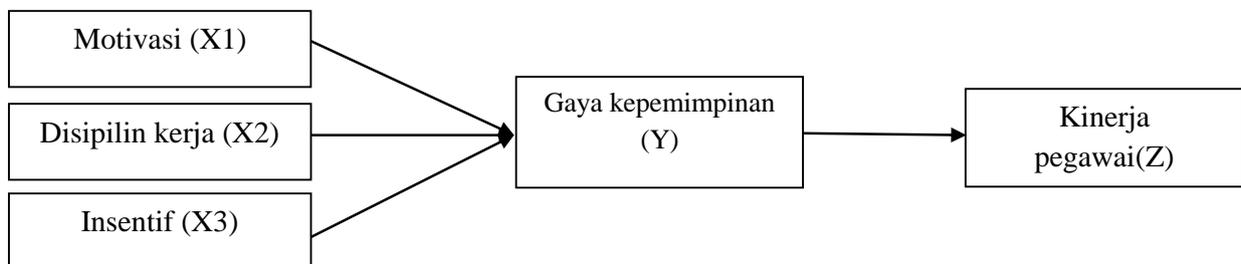
Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian. Apabila seseorang peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi Arikunto (2001). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sinar Sosro Deli Serdang yang secara keseluruhan berjumlah 29 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Model penelitian menggunakan dua model penelitian yaitu model struktural pertama. Struktural 1 menunjukkan hubungan antara, Motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan insentif (X_3) terhadap gaya kepemimpinan (Y). Hubungan tersebut dapat ditunjukkan oleh gambar berikut ini:



Gambar 1. Model Struktural 1

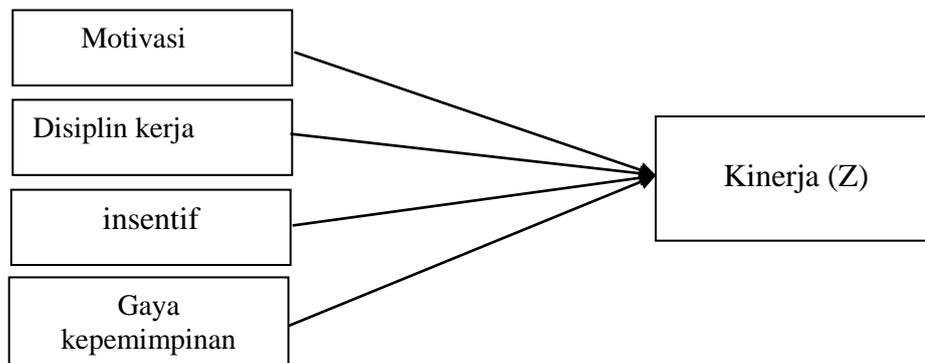
Struktural 1 persamaan strukturalnya adalah : $Y = \rho_{YX_1} X_1 + \rho_{YX_2} X_2 + \rho_{YX_3} X_3 + \epsilon_1$. Pada struktural 1 ini sebagai variabel bebas adalah X_1, X_2, X_3 sedangkan variabel terikatnya adalah Y.

Selanjutnya dilakukan pemodelan Struktural 2 menunjukkan pengaruh antara variabel bebas (motivasi, disiplin kerja, insentif) terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro melalui disiplin sebagai variabel antara (moderating) yang ditunjukkan pada gambar 2 berikut.



Gambar 2. Model Struktural 2

Selanjutnya dilakukan pemodelan Struktural 3 adalah oleh sebagai berikut ini :



Gambar 3. Model Struktural 3

Dari gambar 3 Desain Struktural 3 diatas maka persamaan strukturalnya: $Z = \rho_{ZX_1} X_1 + \rho_{ZX_2} X_2 + \rho_{ZX_3} X_3 + \rho_{ZX_4} X_4 + \epsilon_2$. Pada struktural 2 ini sebagai variabel bebas adalah X_1, X_2, X_3 dan X_4 sedangkan variabel terikatnya adalah Z.

Rumus pengaruh Langsung sebagai berikut :

$Y = \rho_{YX_i} X_i$ dimana i adalah 1,2,3 dan seterusnya atau tergantung kepada banyaknya X misalnya X_1 terhadap Y atau X_2 terhadap Y .

Rumus Pengaruh tidak langsung sebagai berikut :

$Y = \rho_{ZX_i} X_i + (\rho_{YX_i})^2 + (\rho_{ZY})^2$ dimana 1 = 1,2,3, atau banyaknya X terhadap Z (variabel antara) dan Z variabel tidak bebas. Angka 2 adalah bilangan konstan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan mengenai hasil analisis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Deli Serdang Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat disajikan pada uraian berikut. Instrumen untuk variabel motivasi karyawan PT. Sinar Sosro dari pertanyaan, jika dibandingkan dengan r tabel = 0.349 akan tampak dalam kesimpulan.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Variabel. Motivasi, Disiplin Kerja dan Insentif, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Motivasi	0,782	Reliabel
Disiplin Kerja	0.791	Reliabel
Insentif	0,788	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.775	Reliabel
Kinerja	0.787	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2018

Tabel 2
Uji Heteroskedastisitas Model Regresi Struktural 1 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	-2.444	1.843			-1.326	.188		
Motivasi	.142	.045	.165		3.159	.002	.921	1.086
Disilipin Kerja	.133	.044	.152		3.001	.003	.980	1.020
Insentif	.850	.057	.780		14.801	.000	.904	1.106

a. Dependent Variable : Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Olahan SPSS 2018

Tabel 3
Uji Heteroskedastisitas Model Regresi Struktural 2 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.013	1.254			3.998	.000		
Gaya Kepemimpinan	.767	.048	.850		15.882	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sedangkan nilai determinasi yang mempengaruhi kinerja karyawan diluar gaya kepemimpinan dapat disajikan pada tabel berikut :

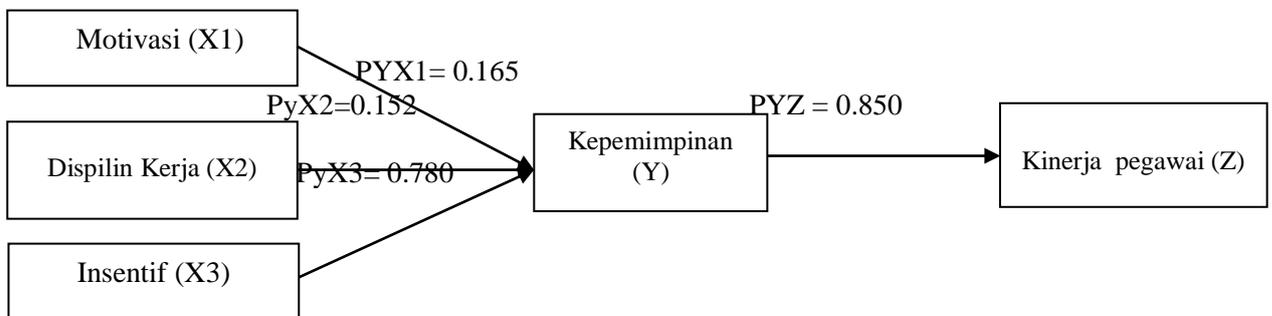
Tabel 4. Model Summary^b

Model	R	R. Square	Adjusted R. Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.850a	.722	.719	2.31274	.743

- a. Predictors : (Constant), Gaya Kepemimpinan
- b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

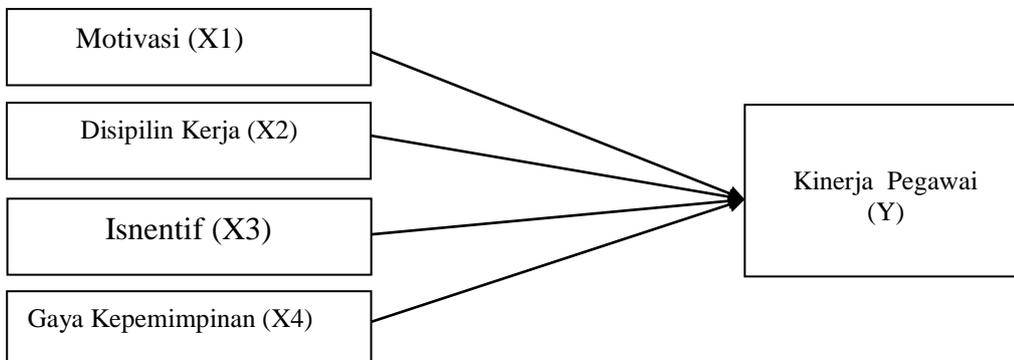
Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro sebesar 0.850.

Pengaruh struktur 2 yaitu pengaruh X1 (motivasi) terhadap Z (kinerja) melalui Y (disiplin), pengaruh X2 (disiplin kerja) terhadap Z (kinerja) melalui Y (kepemimpinan), pengaruh X3 (insentif) terhadap Z (kinerja) melalui Y (kepemimpinan) dengan gambar sebagai berikut:



Persamaan strukturalnya pengaruh X1 terhadap Z melalui Y yaitu: $Z = \rho YX1 + PZY$. Pengaruh X2 terhadap Z melalui Y yaitu: $Z = \rho YX2 + PZY$. Pengaruh X3 terhadap Z melalui Y yaitu: $Z = \rho YX3 + PZY$.

Struktural 2 menunjukkan hubungan antara kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan insentif (X3), kepemimpinan (X4) terhadap kinerja pegawai (Y). Hubungan tersebut dapat ditunjukkan oleh dalam gambar berikut ini.



Melihat desain struktural diatas maka persamaan strukturalnya: $Y = \rho ZX1 + \rho ZX2 + \rho ZX3 + \rho ZX4 + \epsilon_2$. Dimana X₁ adalah motivasi, X₂ adalah kepemimpinan, X₃ adalah Komunikasi, X₄

Disipilin dan Y adalah kinerja. Pada struktural 4 ini sebagai variabel bebas adalah X₁, X₂, X₃ dan X₄ sedangkan variabel terikatnya adalah Z.

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas Model Regresi Struktural 3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.090	1.490		-.732	.466		
Motivasi	.097	.039	.111	2.469	.015	.896	1.117
Disipilin Kerja	.088	.035	.111	2.472	.015	.893	1.120
Insentif	.536	.081	.545	6.605	.000	.264	3.790
Gaya Kepemimpinan	.308	.075	.341	4.123	.000	.262	3.811

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen (motivasi, disiplin kerja, insentif dan gaya kepemimpinan,) yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen absut, sebagaimana ditunjukkan dengan nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

1) Hasil uji nilai *tolerance* dan VIF di dalam model regresi struktural 2 tampak pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6
Nilai Tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF) Struktural 3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.090	1.490		-.732	.466		
Motivasi	.097	.039	.111	2.469	.015	.896	1.117
Disipilin Kerja	.088	.035	.111	2.472	.015	.893	1.120
Insentif	.536	.081	.545	6.605	.000	.264	3.790
Gaya Kepemimpinan	.308	.075	.341	4.123	.000	.262	3.811

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas nilainya lebih besar dari 0.1 dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) lebih kecil dari 10, hal ini berarti bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Jadi berdasarkan hasil Uji matrik korelasi antar variabel bebas dan hasil uji Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi Struktural 1 dan model regresi Struktural 3 tidak terjadi adanya gejala multikolinearitas.

Analisis Jalur

Analisis jalur (path analysis) Untuk Struktural 1

Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X₁, X₂, dan X₃ terhadap Y. Pada struktural 1 persamaan strukturalnya adalah : $Y = \rho_{YX_1} X_1 + \rho_{YX_2} X_2 + \rho_{YX_3} X_3 + \epsilon_1$ Dimana

X₁ adalah motivasi, X₂ adalah disiplin kerja dan X₃ adalah insentif dan Y adalah gaya kepemimpinan. Pada struktural 1 ini sebagai variabel bebas adalah X₁, X₂ dan X₃ sedangkan variabel terikatnya adalah Y dengan demikian $Y = \rho_{YX_1} + \rho_{YX_2} + \rho_{YX_3} + \epsilon_1$. Jika diamati hasil perhitungan analisis jalur skor *Standardized Coefficients* pada tabel *Coefficients* tampak nilai pengaruh X₁ (motivasi) terhadap Y (kepemimpinan) sebesar 0.165, pengaruh X₂ (disiplin kerja) terhadap kepemimpinan (Y) adalah 0.152 Sedangkan pengaruh insentif (X₃) terhadap kepemimpinan sebesar 0.780. dari ketiga variabel ini yang paling besar pengaruhnya terhadap gaya kepemimpinan adalah insentif.

Artinya, meskipun para karyawan akan mengikuti gaya kepemimpinan di PT. Sinar Sosro jika diimbangi dengan insentif yang sesuai dengan hasil kerja atau sesuai dengan hasil produksi dan pemasaran. Karena itu pada struktur pertama insentif merupakan juru kunci untuk menentukan gaya kepemimpinan. Atau pimpinan PT. Sinar Sosro akan diikuti oleh para pengikutnya jika pimpinan memberikan insentif kepada karyawan.

Sedangkan faktor lain (ϵ_1) yang turut memberikan kontribusi terhadap gaya kepemimpinan diluar motivasi, disiplin kerja dan insentif sebesar 76.1% sebagaimana terlihat dari tabel berikut.

Tabel 7 Hasil Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.873 ^a	.761	.754	2.40051	.958

- a. Predictors: (Constant), Insentif, DisilipinKerja, Motivasi
- b. Dependent Variable: GayaKepemimpinan

Dengan demikian tampak dari struktur 1 bahwa pengaruh motivasi, disiplin kerja dan insentif dapat memberikan penjelasan atau menjelaskan terhadap gaya kepemimpinan sebesar 0.761 atau sebesar 71.6.% sedangkan sisanya sebesar 23.9.% dipengaruhi faktor lain. Misalnya, pendidikan dan pelatihan, pengawasan, lingkungan kerja dan lain-lain.

Penilaian *Goodness of Fit Model* Struktural 1 :

1) Uji t

Dimana X₁ adalah motivasi, X₂ adalah disiplin kerja dan X₃ adalah insentif, sedangkan Y adalah kepemimpinan. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari beberapa variabel independen motivasi, disiplin kerja dan insentif terhadap variabel dependen kepemimpinan. Hasil uji t dari struktural 1 terlihat pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8 Hasil Uji t Model Regresi Struktural 1 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.873 ^a	.761	.754	2.40051	.958

- a. Predictors: (Constant), Insentif, DisilipinKerja, Motivasi
- b. Dependent Variable: GayaKepemimpinan

Sumber data primer yang diolah 2018

Tabel 9
Hasil Uji F Model Regresi Struktural 1
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1747.253	3	582.418	101.071	.000 ^a
Residual	547.434	95	5.762		
Total	2294.687	98			

a. Predictors: (Constant), Insentif, DisilipinKerja, Motivasi

b. Dependent Variable: GayaKepemimpinan

Sumber Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan Tabel hasil uji F Model Regresi Struktural 1 pada Tabel 9 diatas menunjukkan angka signifikansi 0.00 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0.05) hal ini berarti bahwa motivasi, disipilin kerja dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kepemimpinan di perusahaan PT. Sinar Sosro.

Tabel 10
Hasil Uji F Model Regresi Struktural 2
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1552.548	4	388.137	115.652	.000 ^a
Residual	315.472	94	3.356		
Total	1868.020	98			

a. Predictors: (Constant), Insentif, DisilipinKerja, Motivasi

b. Dependent Variable: GayaKepemimpinan

Sumber Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan Tabel hasil uji F Model Regresi Struktural 2 pada Tabel 10 diatas menunjukkan angka signifikansi 0.00 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0.05) hal ini berarti bahwa motivasi, disipilin kerja, insentif dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di anggota PT. Sinar Sosro.

Uji koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar presentasi variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat (Situmorang,& Lufti ,2012). Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²) Struktural 3 terlihat pada Tabel 11 berikut ini:

Tabel 11
Hasil Determinasi Struktur 3
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.912 ^a	.831	.824	1.83196	.949

a. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan, Motivasi, DisipilinKerja, Insentif

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan hasil perhitungan dalam Tabel 11 nilai *R square* sebesar 0,730 yang berarti variasi dari variable kinerja karyawan PT. Sinar Sosro dapat dijelaskan oleh variasi dari variable motivasi, disiplin kerja, insentif dan kepemimpinan sebesar 83.1%. Sedangkan sisanya sebesar 16.9% dijelaskan oleh variasi variabel lainnya yang tidak diteliti atau tidak masuk dalam model regresi structural 3.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap judul penelitian ini “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating’. dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap gaya kepemimpinan di PT. Sinar Sosro, dimana t hitung $>$ dari t tabel yaitu $3.159 > 1.66123$
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap gaya kepemimpinan di PT. Sinar Sosro dengan t hitung $>$ dari t tabel yaitu $3.001 > 1.66123$
3. Terdapat pengaruh insentif terhadap gaya kepemimpinan di PT. Sinar Sosro, Medan dimana t hitung $>$ dari t tabel yaitu $14.801 > 1.66123$
4. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT. Sinar Sosro, dimana t hitung $>$ dari t tabel yaitu $15.882 > 1.66123$
5. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro, dimana t hitung $>$ dari t tabel yaitu $2.469 > 1.66123$
6. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro, dimana t hitung $>$ dari t tabel yaitu $2.472 > 1.66123$
7. Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro, dimana t hitung $>$ dari t tabel yaitu $6.605 > 1.66123$
8. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui gaya kepemimpinan PT. Sinar Sosro sebesar $= 0.111 + (0.165)^2 + (0.850)^2 = 0.86$
9. Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja melalui gaya kepemimpinan di PT. Sinar Sosro $0.111 + (0.152)^2 + (0.850)^2 = 0.85$
10. Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja melalui gaya kepemimpinan di PT. Sinar Sosro $0.152 + (0.780)^2 + (0.850)^2 = 0.91$.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arikunto, Suharsimi, 2001, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
2. Bangun, Wilson, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
3. Hasibuan, 2002. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
4. Manullang. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta, 2001.
5. Rivai, Veithzal 2011, *Performance Appraisal*, Badan penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
6. Tb. Sjafrri Mangkuprawira. 2009. *Horison: Bisnis, Manajemen, dan Sumberdaya Manusia*. Bogor: IPB Press, 116