



### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BFI FINANCE KOTA KEDIRI

Cyndi Mega Aprilia<sup>1</sup>, Zaenul Muttaqien<sup>2</sup>

#### Article History:

Submitted: 23- 03 - 2022

Revised: 12 - 04 - 2022

Accepted: 13- 05 - 2022

#### Keywords:

Leadership Style, Motivation, Incentives, Employee Performance

#### Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Kinerja Karyawan

#### Corresponding Author:

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Kediri Kediri

Email: [CindyMA@gmail.com](mailto:CindyMA@gmail.com)

#### Abstract

This study aims to determine the influence of leadership style, motivation, incentives on the performance of office employees of PT. BFI Finance Kediri. This research uses quantitative research methods. The population as many as 34 people with the sampling technique with the saturated sample method. The data analysis technique uses validity, reliability, multiple linear regression, classical assumption test, t test and f test. Based on the results of this study, it shows that the leadership style variable partially affects the performance of the employees of PT. BFI Finance Kediri with a significant value of  $t_{count} 0.005 < 0.05$ , the motivation variable partially affects the performance of the employees of PT. BFI Finance Kediri with a significant value of  $t_{count} 0.000 < 0.05$ , the Incentive variable partially affects the performance of the employees of PT. BFI Finance Kediri with a significance value of  $t_{count} 0.030 < 0.05$ . The f test results show that simultaneously leadership style, motivation, and organizational intensity have an effect on the performance of employees of PT. BFI Finance Kediri with a significance value of  $F_{count} 0.000 < 0.05$

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, insentif terhadap kinerja pegawai kantor PT. BFI Finance Kediri. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel sebanyak 34 orang dengan teknik pengambilan sampel dengan metode sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Kediri dengan nilai signifikan  $t_{hitung} 0,005 < 0,05$ , variabel Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Kediri dengan nilai signifikan  $t_{hitung} 0,000 < 0,05$ , variabel Insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Kediri dengan nilai signifikansi  $t_{hitung} 0,030 < 0,05$ . Hasil uji f menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Intensif Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Kediri dengan nilai signifikansi  $F_{hitung} 0,000 < 0,05$

## PENDAHULUAN

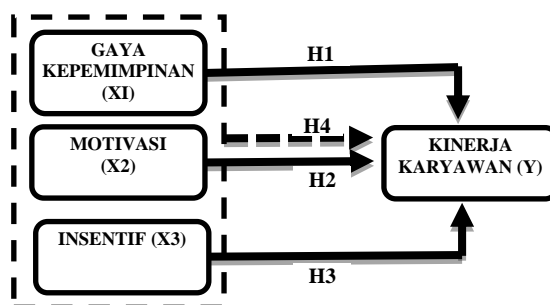
Perkembangan dunia bisnis saat ini terjadi dengan begitu cepat. Persaingan bisnis menjadi semakin ketat serta sumber daya ekonomi telah memaksa organisasi maupun perusahaan bisnis untuk mampu bertahan. Perkembangan pesat yang terjadi secara global tersebut memaksa baik individu maupun organisasi untuk mampu berpikir secara kreatif, kerja cepat dan tepat agar mampu bersaing di tengah isu global yang membawa dampak besar terhadap iklim bisnis di Indonesia. Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan tersebut ialah dengan cara, meningkatkan daya saing baik dengan segi produk maupun kualitas produksi didalam suatu perusahaan.

Perkembangan dunia bisnis juga berpengaruh terhadap perkembangan teknologi yang semakin canggih. Teknologi tinggi yang semakin cepat berubah tersebut menunjukkan bahwa inovasi teknologi akan terus memproses kerja perusahaan dimasa mendatang, sehingga perubahan menuntut semua orang untuk dapat mengikuti perkembangan tersebut. Tidak terkecuali sumber daya manusia disuatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan banyak perusahaan yang sudah berbasis teknologi. Perubahan tersebut mengharuskan organisasi atau perusahaan dalam suatu lingkungan persaingan pada umumnya harus memiliki sejumlah sumberdaya yang dijadikan andalan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Pelatihan saja tidak cukup perlu adanya, motivasi dan insentif juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

. Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia dilihat dari fungsi pengembangan tenaga kerja, terdiri dari 2 (dua) aktivitas yaitu, mengadakan kepemimpinan dan motivasi. Kepemimpinan adalah salah satu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin agar dapat menambah nilai pada suatu kelompok, suatu kepemimpinan akan dapat berjalan baik jika pemimpin di dalamnya memiliki dominasi yang kuat terhadap kelompok sosial lainnya, sedangkan motivasi bertujuan untuk memberi dukungan terhadap karyawannya agar bekerja dengan baik dan maksimal hal ini perlu dilakukan karena dengan adanya motivasi yang membangun dapat memicu semangat tinggi untuk bekerja dan motivasi perlu dilakukan setiap saat agar karyawan merasakan mendapatkan perhatian.

Menurut Toha (2010:49) mengemukakan bahwa :“Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”. PT. BFI Finance Kediri adalah salah satu perusahaan yang berada di Kota Kediri, perusahaan yang membiayai terlama di Indonesia sekaligus menjadi perusahaan pembiayaan pertama yang mencatatkan sahamnya di bursa Efek. PT. BFI juga mampu memberikan pinjaman dana dengan nilai yang tinggi asalkan memenuhi syarat yang sudah di tentukan. Memberikan pelayanan yang terbaik untuk nasabahnya dengan ini diharapkan mampu memberikan kepuasan untuk melakukan pinjaman di perusahaan PT. BFI Finance.

Melakukan kerja yang maksimal, di dukung dengan adanya gaya kepemimpinan berharap melakukan pekerjaan dengan baik dan teratur untuk meningkatkan kualitas kerja agar mencapai kinerja yang di harapkan sebuah perusahaan. Mengenai paparan masalah tersebut peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif yang nantinya dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dan dapat meningkatkan sebuah pinjaman yang bernilai tinggi dalam penelitian yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Insentif terhadap Kinerja Karyawan”. Berdasarkan latar belakang, tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan mengembangkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Kediri. 2) Untuk mengetahui dan mengembangkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Kediri. 3) Untuk mengetahui dan mengembangkan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Kediri. 4) Untuk mengetahui dan mengembangkan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, insentif terhadap kinerja pegawai kantor PT. BFI Finance Kediri?. Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian di atas maka dapat disajikan kerangka penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Teori

1.  $H_0$ : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Kediri  
 $H_1$ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Kediri
2.  $H_0$ : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Kediri.  
 $H_2$ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Kediri.
3.  $H_0$ : Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Kediri  
 $H_3$ : Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Kediri.
4.  $H_0$ : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Kediri.
5.  $H_4$ : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Kediri

## METODE PENELITIAN

Ruang lingkup pada penelitian ini mengutamakan permasalahan pada bagian Manajemen Sumber Daya Manusia yang terfokus pada bagian pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Insentif ( $X_3$ ) secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Dalam penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada *filosofat positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan *instrument* penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t dan uji f. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif yaitu dengan menggunakan skor jawaban hasil penyebaran kuesioner kepada responden sesuai dengan sampel yang telah ditentukan yang diolah menggunakan SPSS (*Statistical Package Social Sciences*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari semua variabel penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), insentif ( $X_3$ ) dan kinerja ( $Y$ ) mempunyai nilai  $\text{Sig.} < 0,05$ . Artinya bahwa semua item Pernyataan dinyatakan valid untuk pengujian selanjutnya. Diketahui bahwa hasil nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) variabel etos kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), komitmen organisasi ( $X_3$ ) dan kinerja ( $Y$ )  $> 0,6$  sehingga indikator atau kuesioner dari keempat variabel tersebut reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil analisis normalitas diperoleh untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan nilai Sig. 0,200 untuk variabel motivasi ( $X_2$ ) dengan nilai Sig. 0,095 untuk variabel Insentif ( $X_3$ ) dengan nilai Sig. 0,169 untuk variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai Sig. 0,183. Terlihat bahwa nilai Sig. untuk masing-masing variabel  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Insentif ( $X_3$ ) dan kinerja (Y) berdistribusi normal. Berdasarkan uji linieritas maka diperoleh untuk variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) nilai Sig. sebesar 0,214 untuk variabel Motivasi ( $X_2$ ) nilai Sig. sebesar 0,093 untuk variabel Insentif ( $X_3$ ) nilai Sig. 0,289 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Insentif ( $X_3$ ) dengan kinerja (Y) bersifat linier.

Berdasarkan hasil analisis uji multikolinieritas diperoleh untuk variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) nilai VIF sebesar  $1,425 < 10$  untuk variabel Motivasi ( $X_2$ ) nilai VIF sebesar  $1,439 < 10$  untuk variabel Insentif ( $X_3$ ) nilai VIF sebesar  $1,022 < 10$  oleh karena nilai VIF dari semua variabel kurang dari 10 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan (Y), Motivasi ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y) Insentif ( $X_3$ ) dengan kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan absolut residual yaitu Sig.  $0,959 > 0,05$ . Korelasi antara Motivasi dengan absolut residual yaitu Sig.  $0,958 > 0,05$  dan Insentif dengan absolut residual yaitu Sig.  $0,328 > 0,05$  oleh karena Sig. dari semua variabel bebas tersebut lebih besar dari Sig. 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Insentif dengan demikian persyaratan terjadinya homoskedastisitas dalam persamaan regresi tersebut terpenuhi.

### Hasil Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

**Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	koefisien	thitung	Sig.
Constant	-4,364		
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,266	2,935	0,005
Motivasi ( $X_2$ )	0,914	4,566	0,000
Intendif ( $X_3$ )	0,427	2,238	0,030

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -4,364 + 0,266 X_1 + 0,914 X_2 + 0,427 X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan mengenai pengaruh masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut: konstanta sebesar -4,364 artinya bahwa variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar -4,364 tanpa pengaruh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Insentif ( $X_3$ ).  $b_1$  = nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,266. Dapat diartikan bahwa jika ada perubahan satu satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), maka akan ada perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,266 dengan asumsi bahwa nilai dari variabel independen lainnya adalah konstan.  $b_2$  = nilai koefisien regresi variabel Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,914. Dapat diartikan bahwa jika ada perubahan satu satuan pada variabel Motivasi ( $X_2$ ), maka akan ada perubahan pada kinerja karyawan

(Y) sebesar 0,914 dengan asumsi bahwa nilai dari variabel independen lainnya adalah konstan. B3 = nilai koefisien regresi variabel Insentif ( $X_2$ ) sebesar 0,427. Dapat diartikan bahwa jika ada perubahan satu satuan pada variabel Motivasi ( $X_2$ ), maka akan ada perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,427 dengan asumsi bahwa nilai dari variabel independen lainnya adalah konstan.

Nilai uji t diperoleh apabila nilai signifikansi  $t < 0,05$ , maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen artinya  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Sebaliknya apabila nilai signifikansi  $t > 0,05$ , maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak. Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 2,935 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa cukup bukti empiris untuk menerima hipotesis ke 1 yang berbunyi terdapat pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BFI Finance Kota Kediri Sehingga dapat diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 4,566 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa cukup bukti empiris untuk menerima hipotesis ke 2 yang berbunyi terdapat pengaruh secara parsial Motivasi terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BFI Finance Kota Kediri. Sehingga dapat diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Variabel Insentif ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 2,238 dan nilai signifikansi sebesar 0,030 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa cukup bukti empiris untuk menerima hipotesis ke 2 yang berbunyi terdapat pengaruh secara parsial Motivasi terhadap kinerja.

Hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai Fhitung sebesar 23,387 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05, hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ke 3 yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Kota Kediri dapat diterima. Diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Nilai R sebesar 0,777 yang artinya korelasi atau hubungan antara variabel independen yang terjadi dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Nilai  $R^2$  menunjukkan 0,604. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 77,7% dan sisanya 22,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan dari hasil penelitian dengan uji statistik diatas dapat diketahui bahwa pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Kota Kediri tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ditemukan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau hasil hipotesis 1 yaitu  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Berdasarkan tabel jawaban responden atas kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan dimana rata-rata responden memberikan penilaian setuju yang dapat diartikan bahwa Gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja di dalam sebuah perusahaan yang nantinya dapat membimbing dan mengarahkan karyawannya dengan baik karena dengan pemimpin yang baik dan tegas dapat mengatur sebuah pekerjaan yang sangat mempengaruhi bagaimana sebuah perusahaan akan berkembang. Rata-rata responden juga memberikan penilaian setuju untuk variabel Gaya Kepemimpinan yang dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan sangat mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan dari pemimpin dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Iensufie, 2010), Kartono (2008) dimana Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil penelitian ditemukan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Kota Kediri atau hasil hipotesis 2 yaitu  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Berdasarkan tabel jawaban responden atas kuisioner variabel Motivasi dimana rata-rata responden memberikan penilaian setuju yang dapat diartikan bahwa Motivasi di PT. BFI Finance Kota Kediri sangat membantu karyawan untuk semangat dalam menjalankan tugas yang sudah ditetapkan maka dari itu motivasi sangat diperlukan untuk memberikan kepercayaan diri terhadap karyawan apabila mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar. Disisi lain dengan adanya Motivasi karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dan merasa diberikan kepercayaan penuh atas tugas-tugasnya. Rata-rata responden juga memberikan penilaian setuju untuk Motivasi yang dapat diartikan bahwa karyawan memerlukan Motivasi dalam masalah pekerjaan yang sudah diberikan agar terselesaikan dengan baik dan benar. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi yang ada pada PT. BFI Finance Kota Kediri berjalan dengan baik oleh karyawan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan menurut Sarwoto (2006), Mulyasa (2003), dimana Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil penelitian ditemukan bahwa secara parsial Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Kota Kediri atau hasil hipotesis 3 yaitu  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Berdasarkan tabel jawaban responden atas kuisioner variabel Insentif dimana rata-rata responden memberikan penilaian setuju yang dapat diartikan bahwa Insentif di PT. BFI Finance Kota Kediri sangat menunjang karyawan karena yang diberikan oleh perusahaan sangat dikatakan cukup untuk membantunya. Rata-rata responden juga memberikan penilaian setuju untuk Insentif yang karena memang benar adanya bahwa insentif yang diberikan sangat membantu kehidupan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Insentif yang ada pada PT. BFI Finance Kota Kediri berjalan dengan baik ketika karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan menurut Samsudin (2006) Pangabean (2002), Hasibuan (2001) dalam Insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Insentif terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil penelitian ditemukan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau hasil hipotesis 4 yaitu  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dapat dilihat dari tabel jawaban responden atau kuisioner variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Insentif terhadap kinerja karyawan dimana rata-rata responden menjawab setuju Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Insentif yang ada pada PT. BFI Finance Kota Kediri secara bersamaan dijalankan dengan baik maka karyawan PT. BFI Finance Kota Kediri karyawannya dapat diatur dengan mudah ketika memiliki pemimpin yang tegas. Berwibawa dan dapat dipercaya ketika mengambil keputusan. Memberikan Motivasi terhadap karyawannya agar lebih bersemangat dalam bekerja. Mempertahankan Insentif yang diberikan kepada karyawan agar karyawan merasa dihargai atas pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi yang ada di PT. BFI Finance Kota Kediri berjalan dengan baik dan karyawan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Hasil dari penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Insentif terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Kota Kediri” diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada karyawan PT. BFI Finance Kota Kediri secara parsial. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Budi (2017), Rega (2018). 2) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada karyawan PT.BFI Finance Kota Kediri secara parsial. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aryo (2014), Bella (2016). 3) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada karyawan PT. BFI Finance Kota Kediri secara parsial. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas (2013). 4) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT.BFI Finance Kota Kediri.

## LITERATUR

- Hamalik, (1992). Media Pendidikan. Bandung : Penerbit Alumni.
- Koontz, Harold & Cyril O'Donnel & Heinz Wehrich. (1986). Manajemen.Jilid 2. Terjemahan Gunawan Hutauruk. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2012). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhibbin Syah, (1999) Psikologi Belajar. Jakarta : Logos Wacana Ilmu.
- Mulyasa, E. (2003). Kurikulum Berbasis Kompetensi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Samsudin, Sadili. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Sarwoto. (2010). Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Toha Miftah, (2010). Yogyakarta., Gava Media.
- Yukl, Katz & Kahn, (2010). Kepemimpinan Dalam Organisasi (edisi kelima). Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: PT. Indeks.