

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. IK Precision Indonesia

Effect of Leadership Style, Training and Incentives on Employee Performance at PT. IK Precision Indonesia

Oleh:

Rustianah¹⁾; Adryansyah Saptadji²⁾

Universitas Pelita Bangsa^{1,2)}

[^{1\)}](mailto:rustianah@pelitabangsa.ac.id); [^{2\)}](mailto:adryansyahsaptadji@gmail.com)

ABSTRAK

Kekuatan perusahaan tentunya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang unggul untuk menjalankan roda perusahaan. Kompetensi dapat diraih dengan adanya niat dan tekad untuk mengikuti pelatihan – pelatihan yang ada guna menambah dan mengembangkan wawasan yang ada. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui gaya kepemimpinan, pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. IK Precision Indonesia. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi (r^2) dengan bantuan SPSS 23. Populasi penelitian ini sebanyak 65 responden. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian ini: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Insentif tidak berpengaruh positif tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan dan (4) gaya kepemimpinan, pelatihan dan insentif bersama-sama berpengaruh signifikan.

Kata kunci:

Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Pelatihan, Insentif

ABSTRACT

The strength of the company certainly cannot be separated from human resources who have superior competence to run the company's wheels. Competence can be achieved with the intention and determination to take part in existing trainings in order to add and develop existing insights. The purpose of this study is to determine the leadership style, training and incentives on employee performance at PT. IK Precision Indonesia. This type of research uses quantitative methods, using validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, t test, f test and coefficient of determination test (r^2) with the help of SPSS 23. The population of this study was 65 respondents. Sampling in this study used a saturated sample. The results of this study: (1) leadership style has a significant effect on employee performance, (2) training has a positive and significant effect on employee performance, (3) incentives have no positive but significant effect on employee performance and (4) leadership style, training and joint incentives -same significant effect.

Keywords:

Employee Performance; Leadership Style; Training, Incentive

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia ialah suatu bidang manajemen khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengatur seluruh tenaga ahli yang berada di perusahaan tersebut. Di era globalisasi saat ini perusahaan tentunya akan bersaing dengan berbagai perusahaan yang ada, seperti yang kita ketahui pada saat ini sudah memasuki era dimana perdagangan bebas antar negara. Karena itu perusahaan dituntut untuk mampu lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan produk yang dimiliki dengan meningkatkan kinerja para karyawannya, apalagi sekarang dunia sedang diterpa pandemi covid-19 yang berdampak terhadap semua sektor.

Sumber daya manusia tentunya memiliki peranan penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan memerlukan suatu potensi dan kekuatan internal untuk menghadapi semua tantangan, hambatan, serta perubahan yang ada. Perusahaan yang dikatakan maju dan berkembang setiap saat mampu menghadapi masalah dengan solusi yang tepat sesuai dengan kondisi yang ada dan mampu mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan sebelumnya, contohnya ekspansi pasar yang sudah mencapai target dan telah mencapai profit.

Kekuatan perusahaan tentunya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang unggul untuk menjalankan roda perusahaan. Kompetensi dapat diraih dengan adanya niat dan tekad untuk mengikuti pelatihan – pelatihan yang ada guna menambah dan mengembangkan wawasan yang ada. Karyawan merupakan aset terpenting perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana dan kebijakan perusahaan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan produktif sehingga kinerja yang diharapkan dapat sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

PT. IK Precision Indonesia adalah perusahaan yang memproduksi cetakan presisi dan perakitan untuk bagian printer, otomotif komponen dan sistem pengukuran komponen. Setelah berdiskusi dengan Senior Manager PT. IK Precision dikatakan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan di beberapa bulan terakhir, hal ini tentunya kurang baik bagi kemajuan perusahaan. Tujuan penilaian kinerja dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga), yaitu: administratif yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer, dan kenaikan gaji, informasi yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT. IK Precision Indonesia

No	Aspek Penilaian	Januari – Juni 2020	Juli – Desember 2020
1	Kualitas Kerja	80	78
2	Penyelesaian Tugas	77	76

Sumber: PT. IK Precision Indonesia

Dari data tabel di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada tahun 2020 pada kuartal pertama bulan Januari-juni 2020, mempunyai skor pada kualitas kerja dan penyelesaian tugas adalah 80 & 77. Sedangkan pada kuartal kedua, terdapat penurunan kinerja karyawan yaitu pada skor 78 & 76, hal ini sangat kurang baik terhadap perusahaan dalam peningkatan kemajuan perusahaan dan persaingan perusahaan dimasa pandemi covid. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa adanya penurunan kinerja pada karyawan, dimana pasti ada faktor yang menyebabkan skor itu bisa turun seperti gaya kepemimpinan, insentif dan pelatihan. Dibutuhkan solusi yang tepat agar dapat menyelesaikan masalah dengan baik.

Fenomena Gaya Kepemimpinan yang terjadi di perusahaan tersebut karyawan mengeluhkan terlalu kaku sehingga kurang bisa menyentuh hingga kebawah. Kepemimpinan yang efektif nantinya yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan berkerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebagai proses, gaya kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan perusahaan. Selain Gaya Kepemimpinan, Pelatihan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu fenomena dalam hal pelatihan adalah para karyawan kurang fokus dalam mengikuti pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan. Padahal Pelatihan merupakan program yang direncanakan oleh suatu perusahaan guna meringankan pembelajaran bagi para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompetensi termasuk melingkupi pengetahuan, keterampilan, dan tata krama-tata krama yang sangat penting atau berpengaruh langsung terhadap kapabilitas karyawan. Sasaran pelatihan bagi karyawan adalah untuk dapat menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya kedalam pekerjaannya sehari-hari.

Pelatihan disiapkan untuk memperbaiki penguasaan diberbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan kerja masa sekarang. Apabila perusahaan berinvestasi pada pelatihan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Salah satu dimensi pelatihan yaitu melalui lama waktu pelatihan yang dapat dilihat dari berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari.

Tak hanya Pelatihan, Insentif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi diperusahaan karyawan mengeluhkan kurangnya pemberian insentif. Insentif adalah sesuatu yang mendorong atau cenderung merangsang aktivitas, insentif termasuk motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki proses produksi. Insentif adalah penghargaan yang dibayarkan kepada karyawan untuk kinerja yang melebihi standar yang ditetapkan. Dengan asumsi bahwa uang dapat mendorong karyawan untuk bekerja agar lebih aktif, sehingga mereka yang produktif lebih mungkin untuk dibayar berdasarkan besaran pekerjaannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses mulai dari perencanaan hingga pengembangan yang dibuat untuk mengenai hal-hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada perusahaan secara lebih optimal sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai (Wardhani & Aziz, 2018).

Pengertian Kinerja menurut (Nugroho et al., 2016) Kinerja merupakan hasil ataupun tingkatan keberhasilan seorang secara totalitas sepanjang satu periode tertentu dalam melakukan tugas dibanding dengan bermacam kemungkinan, semacam standar hasil kerja, sasaran ataupun target dan kriteria yang sudah ditetapkan terlebih dulu.

Kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Batubara, 2020).

Kinerja mempresentasikan seberapa baik karyawan dalam memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalahtafsirkan sebagai hal yang mempresentasikan energi yang dilakukan, kinerja diukur dari sebuah pencapaian. Sedangkan menurut (Walsa, 2016) mengatakan bahwa kinerja merupakan ukuran mengenai apa yang sudah dikerjakan atau sesuatu yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Tingkat sejauh mana keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut *level of performance*.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan tidak hanya dalam bisnis kecil tetapi juga terbesar di dunia korporasi. Gaya kepemimpinan mempengaruhi semua orang dari senior manajemen sampai dengan karyawan terbaru. Seorang pemimpin yang efektif mempengaruhi pengikut dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Literatur telah menyatakan bahwa kuncinya untuk organisasi yang sukses adalah gaya kepemimpinan dan kompetensi (J. Rodney Turner dan Ralf Muller:2005).

(Saputro & Siagian, 2017) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Gaya Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil dari kombinasi falsafah, keterampilan, sikap, sifat yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia coba mempengaruhi kinerja bawahnya (Rotinsulu & Hartono, 2015)

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi jawaban atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif (Tanujaya, 2015). (Rachmawati, 2016) mengasumsikan pelatihan kerja adalah sebuah proses belajar yang melibatkan perolehan dari pengetahuan, mengasah keahlian, konsep, peraturan, atau perubahan sikap dan perilaku untuk meningkatkan performa dari karyawan.

Seperti yang diungkapkan (Shinta & Siagian, 2020) insentif adalah motivasi yang berupa uang dan pemberiannya disampaikan oleh pemimpin pada karyawannya agar bisa mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Insentif adalah kompensasi krusial yang diberikan perusahaan kepada karyawan diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi dan mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan.

Insentif merupakan motivasi yang berupa uang dan pemberiannya dilakukan pimpinan pada karyawannya agar bisa mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Shinta & Siagian, 2020).

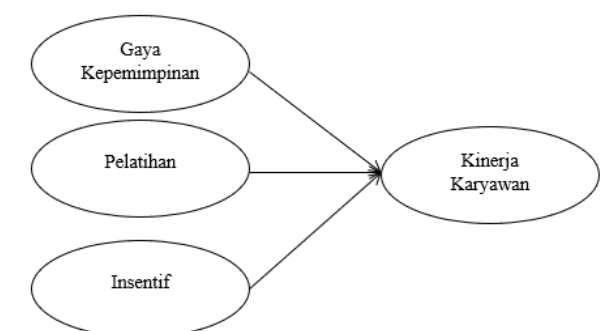
Metode Penelitian

Dalam kajian penelitian gaya kepemimpinan, pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan menggunakan pendekatan metode kuantitatif, yaitu analisis numerik dan statistik. Penelitian digunakan untuk menjawab pertanyaan melalui teknik pengukuran yang baik untuk variabel-variabel tertentu, sehingga dapat ditarik kesimpulan yang bersifat umum tanpa memandang waktu dan situasi serta jenis data yang dikumpulkan, khususnya data kuantitatif (Bintarti,2015).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019:146). Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan cara semua anggota populasi dijadikan sampel. Peneliti mengambil keseluruhan populasi karena ini melibatkan seluruh PT. IK Precision Indonesia.

Dalam penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Desain penelitian ini merupakan gambaran dari alir penelitian yang dilaksanakan untuk mendapatkan informasi. Berikut desain penelitian sebagaimana tergambar di bawah ini:



Gambar 1. Disain Penelitian

Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang akan dibahas di bawah ini dilakukan dengan cara menggunakan program SPSS 23 guna mendapatkan hasil dan Program Microspft Excel, dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan antara r hitung dan r tabel dengan menggunakan rumus product moment yang dikemukakan pearson yaitu, apabila r hitung $>$ r tabel dapat dinyatakan valid. Untuk mendapatakan r tabel dapat di dapatkan dengan cara tabel r product moment yaitu menentukan $\alpha = 0,05$ kemudian n (sampel) = 65 orang, sehingga dapat diperoleh nilai r tabel sebesar 0,244, jadi hasil uji validitas seluruh item instrumen penelitian, erdasarkan hasil perhitungan variabel X1, X2 X3 dan Y, menunjukan bahwa r hitung $>$ r tabel (0,244). Dengan demikian uji validitas variabel X1, X2 X3 dan Y terhadap semua pernyataan seluruhnya bersifat valid.

Uji reabilitas diperuntukan guna menentukan suatu kuesioner dikatakan reliabel atau non reliabel. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $>$ 0,60 (Ghozali).

Dari perhitungan menunjukkan nilai Cronbach Alpha semua variable secara total lebih besar dari 0,60. Maka hal ini menunjukan bahwa seluruh pernyataan memenuhi kriteria dan dikatakan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam mengukur semua variabel PT. IK Precision Indonesia.

Untuk mengetahui apakah nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal atau tidak, maka penulis melakukan pengujian menggunakan aplikasi program SPSS 23 berupa One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Distribusi data dikatakan normal apabila nilai Asymp. Sig $>$ 0,05. Hasil perhitungan uji normalitas ini menggunakan program SPSS 23 diperoleh:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.85361379
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.046
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.012 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Dilihat dari tabel hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada tabel kolmogorov-smirnov lebih besar dari 0,05 yaitu 0,12 berarti residual terdistribusi secara normal.

Pengujian regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2), dan Insentif (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan analisis linear berganda dengan menggunakan SPSS maka diperoleh hasil data sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	9.570	.003		.913	.060
	Gaya K	.393	.13	.387	.462	.001
	Pelatihan	.793	.213	.411	.718	.000
	Insentif	.123	.065	-.174	-1.905	.061

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 23

Persamaan regresi: $Y = 9,570 + 0,393X_1 + 0,793X_2 + 0,123X_3$

1. Konstanta sebesar 9,570 menyatakan bahwa apabila tidak ada Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Insentif maka Kinerja Karyawan sebesar 9,570.
2. Koefisien X1 sebesar 0,393 artinya bahwa setiap perubahan satu satuan unit Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,393 pada konstanta 9,570 dan sebaliknya.
3. Koefisien X2 sebesar 0,793 artinya bahwa setiap perubahan satu satuan unit Pelatihan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,793 pada konstanta 9,570 dan sebaliknya.
4. Koefisien X3 sebesar 0,123 artinya bahwa setiap perubahan satu satuan unit Insentif akan berkurang nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,123 pada konstanta 9,570 dan sebaliknya.

Uji t (parsial) digunakan untuk menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen yang ada dalam model penelitian ini terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
			Std. Error	Beta		
	(Constant)	9.570	5.003		1.913	.060
	Gaya Kep	.393	.113	.387	3.462	.001
	Pelatihan	.793	.213	.411	3.718	.000
	insentif	-.123	.065	-.174	-1.905	.061

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas, apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial atau masing-masing berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji t di atas membandingkan t hitung dengan t tabel. Diperoleh nilai t tabel sebesar 1,999. Berikut pembahasan uji t (parsial) antara dimensi Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil nilai sig sebesar ($0,001 < 0,05$) dan nilai t hitung ($3,462 > 1,999$). Maka kesimpulannya, H1 diterima dan Ho ditolak yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan

terdapat berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. IK Precision Indonesia.

Hasil uji t untuk variabel Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil nilai sig sebesar ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung ($3,718 > 1,999$). Maka kesimpulannya, H2 diterima dan Ho ditolak yang artinya bahwa Pelatihan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. IK Precision Indonesia.

Hasil uji t untuk variabel Insentif (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil nilai sig sebesar ($0,061 < 0,05$) dan nilai t hitung ($-1,905 < 1,999$). Maka Kesimpulan H3 ditolak dan Ho diterima yang artinya bahwa Insentif tidak berpengaruh positif tapi signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. IK Precision Indonesia.

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan) Sumber:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	549.395	3	183.132	21.435	.000 ^b
	Residual	521.159	61	8.544		
	Total	1070.554	64			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Insentif						

Sumber: Output SPSS 23

Dari hasil output SPSS di atas uji f dapat dilihat dari nilai f test dan nilai signifikansinya. Karena nilai signifikansinya jauh dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Nilai f tabel dengan cara $df (N-K) = 65-3 = 62$ dengan taraf kesalahan 5% maka diperoleh f tabel 2,75. Nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel ($21,435 > 2,75$) maka dapat diambil kesimpulan terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Dari penelitian yang sudah dilakukan, dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena seorang pemimpin yang baik akan menentukan gaya kepemimpinan yang cocok dan tepat diterapkan pada sebuah organisasi atau institusi dan akan selalu memberikan pelatihan yang sesuai, tepat sasaran kepada karyawan yang membutuhkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Walsa, 2016) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam dan Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rio et al., 2017) menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever Indonesia, Tbk.

Sedangkan insentif tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, karena pada PT. IK Precision Indonesia Sendiri, Setiap Karyawan Sudah Mendapatkan Gaji Dan Insentif yang sudah ditetapkan oleh pemerintah daerah, berarti setiap karyawan sudah bekerja dan berkarya sesuai dengan kesepakatan bersama tanpa harus memikirkan insentif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andreas et al., (2017) menyatakan bahwa Insentif tidak berpengaruh positif tetapi signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado. Dari tiga hasil hipotesis tersebut, maka PT IK Precision Indonesia diharapkan bisa lebih meningkatkan dan menyesuaikan gaya

kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan tersebut dan terus memberikan pelatihan kepada karyawan karyawan supaya tercapainya kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Kesimpulan

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. IK Precision Indonesia. Artinya semakin tepat model gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. IK Precision Indonesia. Artinya semakin baik pelatihan yang diberikan dan diterapkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang tidak positif tetapi signifikan antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. IK Precision Indonesia. Yang artinya insentif bisa saja diberikan atau tidak diberikan kepada karyawan tapi karyawan tetap bisa melaksanakan tugasnya dengan baik. Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. IK Precision Indonesia. Yang artinya semakin baik pengelolaan gaya kepemimpinan, pelatihan, insentif maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pemimpin diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan tingkat kematangan karyawan dan mampu menggunakan pengaruhnya terhadap setiap karyawan. Perusahaan diharapkan dapat memberikan pelatihan yang baik agar meningkatkan pengetahuan dan juga keterampilan karyawan guna menghasilkan kinerja yang baik. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti menggunakan faktor-faktor lain ataupun merubah variabel-variabel lain yang diasumsikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan misalnya, motivasi, disiplin kerja dan lain lain.

Daftar Pustaka

- Ataunnur, I & Arianto, N. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy, Tbk. *Jurnal Telaah Bisnis*, Vol 16, No 2.
- Juliani, T & Windu, F. S. (2017). Analysis of Incentive that Influence Employee Performance. *Jurnal International Journal of Applied Management*, Vol 15, No 2.
- Nurastuti, P. (2020). *Buku Pedoman Pembimbingan, Penulisan dan Ujian Skripsi Mahasiswa Program Studi Manajemen*. Bekasi. Pelita Bangsa.
- Pratama, A.R., Qomari, N., & Bramastyo, K.N. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Branchmark*, Vol 3, No 3.
- Rangkuti, D.A., Chairunnisa, S., Ryantono, A.F.R., & William. (2019). Pengaruh Insentif dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Graha Indonesia. *Jurnal Global Manajemen*, Vol 8, No 1, 108-120.
- Setiawan, K & Mujati, N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 5, No 12. ISSN 2302-8912.
- Shinta, D & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Vol 8, No 2, 338-346. ISSN 2337-3997.
- Suyatin. (2019). The Effect of Leadership Style on Employee Performance of the PPIC Division of PT. Prima Components Indonesia BSD-Tangerang. *Pinisi Discretion Riview*, Vol 3, Issue 1, 61-68.
- Walsa, E & Ratnasari, S.L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, Vol 13, No 1, 97-111.