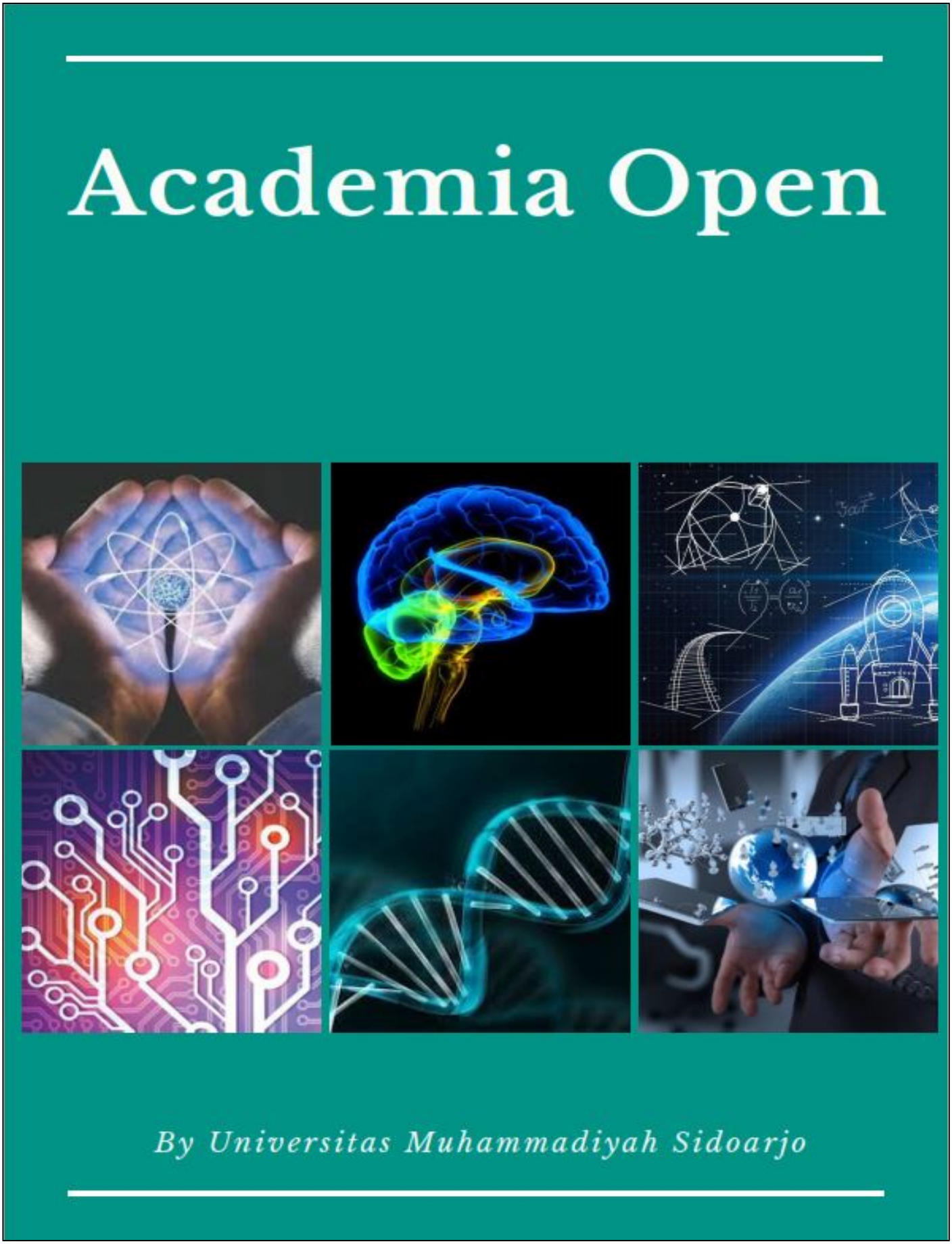
**Academia Open**
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3450 . Article type: (Business and Economics)

# Table Of Content

**Journal Cover** . . . . . 2
**Author[s] Statement** . . . . . 3
**Editorial Team** . . . . . 4
**Article information** . . . . . 5
Check this article update (crossmark) . . . . . 5
Check this article impact . . . . . 5
Cite this article . . . . . 5
**Title page** . . . . . 6
Article Title . . . . . 6
Author information . . . . . 6
Abstract . . . . . 6
**Article content** . . . . . 7

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

**Academia Open**
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3450 . Article type: (Business and Economics)




ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

**Academia Open**
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3450 . Article type: (Business and Economics)

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode

**Academia Open**
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3450 . Article type: (Business and Economics)

# EDITORIAL TEAM

## Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

## Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

## Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team (link)

Complete list of indexing services for this journal (link)

How to submit to this journal (link)

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

**Academia Open**
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3450 . Article type: (Business and Economics)

# Article information

## Check this article update (crossmark)

## Check this article impact (*)

## Save this article to Mendeley

(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

**Academia Open**
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3450 . Article type: (Business and Economics)

# Examining Participatory Leadership, Incentives, Loyalty, and Employee Performance

## *Menganalisis Dampak Kepemimpinan Partisipatif, Insentif, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan: Bukti dari Analisis Kuantitatif*

**Angga Putra, anggaaracy45@gmail.com, (0)**
*Bela diri, Indonesia*

**Lilik Indayani, lilikindayani@gmail.com, (1)**
*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

(1) Corresponding author

**Abstract**

This study aimed to examine the influence of participatory leadership style, incentives, and loyalty on employee performance within the marketing department of a retail company in Sidoarjo, Indonesia. Employing a quantitative approach, the study involved 56 employees as respondents. Multiple linear regression analysis was conducted, and hypothesis testing was performed using simultaneous tests, partial tests, multiple correlation coefficient tests, and coefficient tests, facilitated by the SPSS program. The findings revealed that participatory leadership style, incentives, and loyalty collectively had a significant impact on employee performance. Additionally, partial effects of participatory leadership style, incentives, and loyalty were found to significantly influence employee performance. These results emphasize the importance of fostering participatory leadership, providing appropriate incentives, and nurturing employee loyalty to enhance performance within organizations. The implications of these findings for practitioners and researchers are discussed, highlighting the need for effective leadership and incentive systems to optimize employee performance.

**Highlights:**

- The study examines the impact of participatory leadership, incentives, and loyalty on employee performance.
- The findings demonstrate the significant influence of participatory leadership, incentives, and loyalty on employee performance.
- Effective leadership, appropriate incentives, and fostering loyalty are essential for optimizing employee performance.

**Keywords:** Participatoryleadership,Incentives,Loyalty,Employeeperformance,Quantitative analysis

Published date: 2022-12-31 00:00:00


Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

# Pendahulun

Latar Belakang

Pada zaman sekarang terdapat fenomena di mana adanya peningkatan persaingan di lingkup industri perusahaan. Apabila dilihat dari sisi operasi, perusahaan terbagi menjadi tiga golongan antara lain: perusahaan industri atau manufaktur, perusahaan jasa serta perusahaan dagang. Perusahaan dagang dianggap sebagai perusahaan yang memiliki kegiatan untuk membeli, melakukan penyimpanan serta melakukan penjualan kembali barang dagang tanpa memberikan suatu nilai tambah. Nilai tambah yang dimaksud adalah melakukan pengolahan atau mengubah bentuk serta sifat dari barang. Hal ini dilakukan agar memperolah nilai jual yang semakin tinggi.

Pada sisi lain, terjadi juga fenomena di mana adanya perkembangan bisnis di bidang ritel. Hal ini dapat dilihat dari semakin banyaknya jumlah ritel seperti Indomaret, Alfamart dan Alfamidi di seluruh wilayah Indonesia. Kondisi ini membuat tiap-tiap perusahaan saling berlomba untuk meningkatkan kinerja dari karyawan yang dimiliki. Hal tersebut perlu dilakukan agar tiap-tiap perusahaan ritel dapat memberikan pelayanan yang terbaik untuk setiap konsumen.

Kinerja karyawan adalah bagian utama karena memiliki banyak manfaat. Terkait demikian, perlu dilakukan beragam upaya peningkatan kinerja karyawan dan hal tersebut tampaknya menjadi tantangan bagi pihak manajemen seluruh perusahaan. Kinerja karyawan dianggap sebagai penentu keberhasilan pencapaian tujuan dan umur perusahaan karena kualitas dari tiap-tiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan menjadi penggerak dalam pencapaian tujuan .

Terdapat beberapa faktor yang dianggap memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, salah satu yang dimaksud adalah gaya kepemimpinan. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan berdampak pada peningkatan motivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Faktor utama dalam upaya peningkatan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Para pemimpin dalam suatu perusahaan memiliki wewenang dan peran yang sangat besar serta penentu dalam pelaksanaan atau praktik organisasi di perusahaan. Tiap-tiap pemimpin diharapkan dapat memberikan arahan kepada karyawan yang dimiliki terkait dengan visi dan misi serta tujuan dari perusahaan. Selain itu, pemimpin juga harus menjalankan organisasi secara maksimal demi keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan partisipatif diartikan sebagai gaya kepemimpinan di mana para pemimpin akan selalu menggerakkan karyawan dengan tidak merendahkan karyawan tersebut, tidak egois dalam menjalankan kepentingan perusahaan karena pihaknya akan menyeimbangkan kepentingan karyawan dengan tujuan perusahaan, bersedia menerima saran atau masukan bahkan kritik dari karyawan, bersedia menjadikan karyawan lebih sukses serta meningkatkan kualitas diri sebagai seorang pimpinan . Gaya partisipatif memiliki beberapa indikator, antara lain: hubungan atasan dengan karyawan, pemberian penghargaan pada karyawan serta manajemen.

Pada lingkup keseharian, tiap instansi atau perusahaan nyatanya sangat mengharap pada prestasi para karyawan yang berupa hasil kerja karyawan yang dimiliki oleh instansi atau perusahaan tersebut. Pada sisi lain, hal tersebut hanya dapat terjadi apabila perusahaan tidak menyediakan alat-alat kerja, metode kerja yang sesuai, konteks pekerjaan terkait dengan jumlah dan kualitas yang mumpuni. Perusahaan perlu untuk menyadari apabila suatu saat totalitas kerja dan prestasi kerja karyawan yang dimiliki dalam taraf rendah, karena hal tersebut dipengaruhi oleh kemampuan dan semangat karyawan yang rendah serta tidak adanya kesediaan bagi perusahaan untuk memenuhi alat-alat kerja, metode dan dana kerja.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat yaitu dengan memberikan insentif kepada karyawan yang telah memiliki prestasi kerja tinggi atau pada karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Hal tersebut perlu dilakukan agar karyawan semakin semangat meningkatkan prestasi kerja yang dimiliki. Apabila hal tersebut terjadi maka diindikasikan akan terjadi peningkatan pada produktivitas serta kinerja dari karyawan tersebut. Dari sisi perusahaan, manfaat yang diperoleh dari upaya pemberian insentif bagi karyawan antara lain kinerja karyawan, produktivitas kerja, disiplin, loyalitas, tanggung jawab karyawan semakin meningkat serta meningkatkan mutu kepemimpinan karena karyawan memperolah pendapatan tambahan dari pemberian insentif tersebut. Yuniarsih dan Suwasto memaparkan bahwa insetif merupakan “Penghargaan/ imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/ anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Terkait demikian, insentif adalah bagian dari penghasilan atau dapat dianggap sebagai suatu balasan atas kinerja karyawan yang pemberiannya bersifatnya tidak tetap karena sangat bergantung pada prestasi dari masing-masing karyawan. Menurut menyatakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Seiring dengan berjalannya waktu, pimpinan memiliki tantangan lain selain untuk meningkatkan produktivitas masing-masing karyawan. Hal tersebut terjadi karena pimpinan juga memiliki tantangan untuk meningkatkan loyalitas dari karyawan perusahaan. Peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan tidak dapat dianggap mudah oleh pimpinan perusahaan. Loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan, perilaku sanggup dari karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tanggung jawab tinggi dan memiliki kesediaan untuk membela perusahaan dari adanya isu-isu negatif. Terkait demikian, loyalitas karyawan sangat diperlukan dalam perkembangan dan kemajuan perusahaan. Menurut karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi juga. Hal tersebut akan meningkat seiring dengan berkembangnya waktu. Adanya semangat serta dukungan dari lingkungan kerja dalam hal ini adalah teman kerja dianggap sangat berperan penting bagi karyawan dalam usaha untuk menambah kinerja menjadi lebih maksimal. Selain itu, adanya dukungan dar pimpinan juga dianggap dapat mempermudah karyawan dalam usaha untuk meningkatkan loyalitasnya pada perusahaan serta pekerjaan yang dilakukan . Terkait demikian, tiap-tiap instansi atau perusahaan harus dapat meningkatkan loyalitas dari karyawan dan hal tersebut dapat dilakukan dengan beberapa hal, antara lain: mencukupi fasilitas kerja karyawan, meningkatkan tunjangan bagi karyawan serta memberikan upah yang sesuai dengan peraturan yang berlaku .

PT. Indomarco Prismatama adalah perusahaan yang bergerak dibidang ritel yaitu suatu perusahaan yang menjual barang secara ecer, perusahaan ini memiliki berbagai pesaing yang cukup berat diantaranya toko-toko ritel seperti alfamart, alfamidi, greensmart dan masih banyak lagi. Dalam upaya mengembangkan pangsa pasar, PT Indomarco Prismatama memiliki cabang disetiap kota-kota besar, diantaranya cabang Surabaya.

Di kecamatan Wonoayu PT. Indomarco Prismatama memiliki 7 toko dengan total keseluruhan 56 karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, secara keseluruhan pimpinan toko PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu sudah sangat partisipatif. Hal ini terlihat dari kesediaan pimpinan untuk selalu membantu timnya dalam penyelesaian masalah, seperti ketika ada barang hilang pimpinan selalu mengajak untuk diselesaikan bersama tanpa menyalahkan bawahannya secara personal. Pimpinan juga selalu menerima pendapat dan masukan-masukan dari bawahannya saat ada meting di toko. Selain itu apabila ada bawahan yang mengalami kendala, ia juga siap sedia untuk membantu memberikan solusi.

Selain kepemimpinan, PT. Indomarco Pristama juga memberikan insentif sesuai dengan ketentuan yang berlaku diperusahaan. Pemberian insentif telah memperhatikan kebutuhan karyawan. Dalam pemberian insentif perusahaan didasarkan pada kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Dimana semakin baik kinerja karyawan, maka akan semakin baik juga insentif yang diperolehnya.

Namum, masih ada beberapa kendala yang dihadapi manajemen PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu salah satunya terkait dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan diketahui masih cukup rendah, hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang tidak hadir atau mangkir kerja tanpa ada alasan yang jelas. Berikut data absensi kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu Mei 2018 sampai dengan Mei 2019 :

| Bulan/Tahun | Karyawan | Data Absensi | | | Prosentase | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Alpha | Sakit | Ijin | Alpha | Sakit | Ijin |
| Mei-18 | 56 | 6 | 2 | 5 | 10% | 3% | 9% |
| Juni-18 | 56 | 9 | 1 | 4 | 16% | 1% | 7% |
| Juni-18 | 56 | 2 | 0 | 3 | 3% | 0 | 5% |
| Agustus-18 | 56 | 10 | 0 | 3 | 17% | 0 | 5% |
| September-18 | 56 | 3 | 2 | 0 | 5% | 3% | 0 |
| Oktober-18 | 56 | 6 | 1 | 1 | 10% | 1% | 1% |
| November-18 | 56 | 7 | 1 | 0 | 12% | 1% | 0 |
| Desember-18 | 56 | 7 | 0 | 0 | 12% | 0 | 0 |
| Januari-19 | 56 | 4 | 1 | 0 | 7% | 1% | 0 |
| Februari-19 | 56 | 6 | 0 | 6 | 10% | 0 | 10% |
| Maret-19 | 56 | 9 | 0 | 4 | 16% | 0 | 7% |
| April-19 | 56 | 11 | 0 | 3 | 19% | 0 | 5% |
| Mei-19 | 56 | 12 | 2 | 2 | 21% | 3% | 3% |

**Table 1.** *Data absensi kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu* Data absensi dari HRD PT Indomarco Prismatama (diolah)

Tabel di atas adalah data absensi karyawan dari 7 toko dengan jumlah keseluruhan 56 karyawan. Dapat diketahui bahwa dalam kurun waktu Mei 2018 sampai Desember 2018 cenderung fluktuatif, yaitu jumlah karyawan Alpha terbanyak mencapai 17% dan terendah mencapai 3% dari 56 karyawan. Tetapi pada awal tahun 2019 sampai

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

dengan Mei 2019 jumlah karyawan Alpha terus mengalami peningkatan hingga mencapai 21%. Sedangkan data karyawan sakit dan karyawan yang ijin, diketahui masih cenderung fluktuatif. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan PT. Indomarco Pristama Cabang Surabaya Kecamatan Wonoayu masih cukup rendah.

Berdasarkan uraian diatas, penulis melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Insentif Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Di Sidoarjo”

Rumusan Masalah

1. Apakah variabel gaya kepemimpinan partisipatif, insentif serta loyalitas berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan di PT Indomarco Prismatama Kec.Wonoayu?

2. Apakah variabel gaya kepemimpinan partisipatif, insentif serta loyalitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Indomarco Prismatama Kec.Wonoayu?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, insentif serta loyalitas secara simultan pada kinerja karyawan di PT Indomarco Prismatama Kec.Wonoayu.

2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, insentif serta loyalitas secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Indomarco Prismatama Kec.Wonoayu.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Manfaat yang diperoleh bagi peneliti antara lain: peneliti dapat memahami tentang permasalahan yang terjadi di perusahaan yang diteliti serta peneliti dapat melakukan perbandingan antara teori dengan praktik yang terjadi.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan saran di perusahaan terkait dengan permasalahan yang dihadapi.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai tambahan kajian untuk penelitian serupa dan meningkatkan hazanah pengetahuan.

# Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan oleh penulis adalah pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional ,karena metode ini sudah cukup lama di gunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivesme. Metode ini juga di sebut discovery, karena dengan metode ini dapat di temukan dan di kembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif yang tergolong dalam kelompok data diskrit. Data diskrit ialah perolehan data dari hasil menghitung atau membilang yang bisa disebut dengan data nominal. Menurut , data nominal merupakan data yang sering dipraktikkan pada kajian dengan *survey* sebagai pengambilan data. Sedangkan penelitian ini merupakan jenis penelitian yang bersifat *survey* . *Survey* merupakan penelitian yang mengambil sejumlah sampel dari populasi serta menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul serta pengambilan data utama.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional varabel dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Gaya kepemimpinan partisipatif ($X_1$)

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah bersama dengan bawahan, dengan cara melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan.


Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

b. Insentif ($X_2$)

Insentif adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji utamanya karena telah mencapai prestasi diperusahaan dan untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja.

c. Loyalitas ($X_3$)

Loyalitas adalah sikap dari seseorang berupa kesetiaan dan rasa kecintaan kepada sesuatu yang ditunjukkan melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik dari dalam dirinya sendiri.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dicapai oleh karyawan yang telah ditetapkan sebelumnya.

| Variabel | Indikator Variabel | Butir Pernyataan | Tingkat Pengukuran |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| (Gaya Kepemimpinan Partisipatif) (X1)Pasolong dalam Ariani (2015: 10) | Keputusan Dibuat BersamaMenghargai Potensi BawahannyaMendengarkan Kritik, Saran dan Pendapat BawahannyaMelakukan Kerjasama Dengan Bawahannya | Kerja samaKebebasan bekerjaMengakui keahlian Mendengarkan pendapatMenerima pendapatKeterlibatan atasan | Interval |
| Insentif (X2)Sarwoto (2010:156) | Insentif MaterialInsentif Non Material | Bonus uangKomisiPensiunanAsuransi kesehatanPiagam penghargaanPujian | Interval |
| Loyalitas (X3)Saydam (2008:485) | Ketaatan atau KepatuhanBertanggung JawabPengabdianKejujuran | SOPProduktifitasTanggung jawabKesetiaanKomitmenLaporan sesuai hasil | Interval |
| Kinerja Karyawan (Y)Robbins (2006:260) | KualitasKuantitasKetepatan WaktuEfektivitasKemandirian | Kualitas pekerjaanHasil kerja bagusSesuai targetJumlah pekerjaanTenggat waktuSisa waktuKemampuan individuPlaining individuPeka terhadap pekerjaan | Interval |

**Table 2.** *Variabel, Indikator, Tingkat Pengukuran* data sudah diolah

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo yang berlokasi diseluruh gerai toko Indomaret Kecamatan Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61261.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pemasaran Pada PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo di seluruh Kecamatan Wonoayu yang berjumlah 56 orang terhitung mulai Tahun 2018. Dimana di Kecamatan Wonoayu terdapat 7 gerai toko Indomaret dengan masing karyawan 8 orang disetiap gerai dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo di seluruh Kecamatan Wonoayu yang berjumlah 56 orang terhitung mulai Tahun 2018.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer menurut merupakan data yang didapatkan langsung dari perusahaan dan dari responden, berdasarkan kuisioner yang berisi beberapa pertanyaan yang tersusun sesuai struktur dan materi yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Insentif, Loyalitas serta Kinerja Karyawan.

2. Data Sekunder

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

**Academia Open**
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3450 . Article type: (Business and Economics)

Data sekunder menurut merupakan data secara tidak langsung yaitu data yang diperoleh oleh peneliti dari literatur dokumen dan buku atau jurnal penelitian yang berkaitan dengan topik penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data, salah satunya adalah kuesioner, yakni:

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi dan membagikan sejumlah pernyataan kepada responden untuk dijawabnya.

# Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

| No | Jenis Kelaim Responden | Jumlah Responden | Prosentase |
|---|---|---|---|
| 1 | Laki-laki | 35 | 62,5% |
| 2 | Perempuan | 21 | 37,5% |
| Total | | 56 | 100% |

**Table 3.** *Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin* Hasil *Output SPSS* (2020)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang berumur kurang dari 20 tahun berjumlah 16 orang atau 28,6%, responden yang berumur 20 sampai dengan 35 tahun berjumlah 38 orang atau 67,9%, dan responden yang berumur 36 sampai dengan 51 tahun berjumlah 2 orang atau 3,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berumur 20 sampai dengan 35 tahun yaitu 67,9%.

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

| No | Umur Responden | Jumlah Responden | Prosentase |
|---|---|---|---|
| 1 | Kurang dari 20 tahun | 16 | 28,6% |
| 2 | 20 - 35 tahun | 38 | 67,9% |
| 3 | 36 - 51 tahun | 2 | 3,6% |
| Total | | 56 | 100% |

**Table 4.**

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang berumur kurang dari 20 tahun berjumlah 16 orang atau 28,6%, responden yang berumur 20 sampai dengan 35 tahun berjumlah 38 orang atau 67,9%, dan responden yang berumur 36 sampai dengan 51 tahun berjumlah 2 orang atau 3,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berumur 20 sampai dengan 35 tahun yaitu 67,9%.

| No | Jabatan Responden | Jumlah Responden | Prosentase |
|---|---|---|---|
| 1 | Apka | 2 | 3,6% |
| 2 | Kasir | 12 | 21,4% |
| 3 | Pramuniaga | 19 | 33,9% |
| 4 | Merchadiser | 9 | 16,1% |
| 5 | Asisten KA | 7 | 12,5% |
| 6 | Kepala toko | 7 | 12,5% |
| Total | | 56 | 100% |

**Table 5.** *Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan* Hasil *Output SPSS* (2020)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dengan jabatan apka berjumlah 2 orang atau 3,6%, responden dengan jabatan kasir berjumlah 12 orang atau 21,4%, responden dengan jabatan pramuniaga berjumlah 19 orang atau 33,9%, responden dengan jabatan merchandiser berjumlah 16,1%, responden dengan jabatan asisten KA berjumlah 7 orang atau 12,5%, dan responden dengan jabatan kepala toko berjumlah 7 orang atau 12,5%. Terkait

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

**Academia Open**
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3450 . Article type: (Business and Economics)

demikian dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki jabatan sebagai pramuniaga yaitu 33,9%.

| No | Lama Kerja Responden | Jumlah Responden | Prosentase |
|---|---|---|---|
| 1 | Kurang dari 1 tahun | 12 | 21,4% |
| 2 | 1 – 3 tahun | 27 | 48,2% |
| 3 | 3 – 5 tahun | 10 | 17,9% |
| 4 | 5 – 7 tahun | 7 | 12,5% |
| Total | | 56 | 100% |

**Table 6.** *Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja* Hasil *Output SPSS* (2020)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 12 orang atau 21,4%, responden yang bekerja selama1 sampai dengan 3 tahun berjumlah 27 orang atau 48,2%, responden yang bekerja selama 3 sampai dengan 5 tahun berjumlah 10 orang atau 17,9%, responden yang bekerja selama 5 sampai dengan 7 tahun berjumlah 7 orang atau 12,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini sudah bekerja selama 1 sampai 3 tahun yaitu 48,2%.

| No | Status Responden | Jumlah Responden | Prosentase |
|---|---|---|---|
| 1 | Menikah | 15 | 26,8% |
| 2 | Belum menikah | 41 | 73,2% |
| Total | | 56 | 100% |

**Table 7.** *Karakteristik Responden Berdasarkan Status* Hasil *Output SPSS* (2020)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang berstatus menikah berjumlah 15 orang atau 26,8% sedangkan responden yang berstatus belum menikah berjumlah 41 orang atau 73,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berstatus belum menikah yaitu 73,2%.

| No | Pendidikan Responden | Jumlah Responden | Prosentase |
|---|---|---|---|
| 1 | SMA/Sederajat | 56 | 100% |
| Total | | 56 | 100% |

**Table 8.** *Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan* Hasil *Output SPSS* (2020)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini seluruhnya berpendidikan terakhir SMA atau sederajat. Hal ini mengingat batas minimal pendidikan rekrutmen karyawan sendiri yaitu lulusan SMA atau sederajat.

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai pengukuhan kesahihan pernyataan atau pertanyaan kuesioner. Item pertanyaan dianggap valid apabila pernyataan atau pertanyaan kuesioner tersebut menunjukkan suatu yang diukur oleh kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan perbandingan antara $r_{hitung}$ dengan $r_{tabel}$ . Dimana dapat dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Jumlah sampel (N) dalam penelitian ini berjumlah 56, sehingga diketahui Df = N – 2= 56 – 2 = 54, diperoleh nilai $r_{tabel}$ sebesar 0 ,17387 .

| Variabel | Item | r hitung | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Gaya kepemimpinan partisipatif (X1) | X1.1 | 0,621 | Valid |
| | X1.2 | 0,555 | Valid |
| | X1.3 | 0,683 | Valid |
| | X1.4 | 0,618 | Valid |
| | X1.5 | 0,795 | Valid |
| | X1.6 | 0,733 | Valid |
| | X1.7 | 0,745 | Valid |
| | X1.8 | 0,726 | Valid |
| Insentif (X2) | X2.1 | 0,668 | Valid |
| | X2.2 | 0,712 | Valid |

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

| | | | |
|---|---|---|---|
| | X2.3 | 0,724 | Valid |
| | X2.4 | 0,743 | Valid |
| | X2.5 | 0,583 | Valid |
| | X2.6 | 0,709 | Valid |
| Loyalitas (X3) | X3.1 | 0,722 | Valid |
| | X3.2 | 0,778 | Valid |
| | X3.3 | 0,802 | Valid |
| | X3.4 | 0,699 | Valid |
| | X3.5 | 0,632 | Valid |
| | X3.6 | 0,535 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1.1 | 0,602 | Valid |
| | Y1.2 | 0,702 | Valid |
| | Y1.3 | 0,637 | Valid |
| | Y1.4 | 0,627 | Valid |
| | Y1.5 | 0,414 | Valid |
| | Y1.6 | 0,522 | Valid |
| | Y1.7 | 0,586 | Valid |
| | Y1.8 | 0,672 | Valid |
| | Y1.9 | 0,665 | Valid |

**Table 9.** *Hasil Uji Validitas* Hasil *Output SPSS* (2020) diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan butir pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan butir pernyataan valid dan dapat digunakan analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas ini dilakukan dengan melihat nilai dari *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0.60 maka seluruh item pertanyaan dan peryataan kuesioner dikatakan variabel. Uji Realibilitas digunakan untuk mengukur tingkat kehandalan (reliabel) tanggapan responden terhadap item pertanyaan dan peryataan yang ada di dalam kuesioner.

| No | Variabel | Cronbach's Alpha |
|---|---|---|
| 1 | Gaya kepemimpinan partisipatif (X1) | 0,839 |
| 2 | Insentif (X2) | 0,775 |
| 3 | Loyalitas (X3) | 0,784 |
| 4 | Kinerja karyawan (Y) | 0,781 |

**Table 10.** *Hasi Uji Reliabilitas* Hasil *Output SPSS* (2020) diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach Alpha* pada masing-masing variabel > 0,6. Dengan demikian dapat dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel sudah reliabel atau konsisten dan dapat digunakan untuk pengjian lebih lanjut.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui distribusi normal atau tidak data dalam penelitian. Tujuan dari uji normalitas adalah agar dapat mengetahui kontribusi secara normal atau tidak normal dari variabel bebas dan variabel terikat. Hal tersebut diketahui dari grafik histogram serta *plot of regression standardized residual* . Data dapat dianggap normal apabila data tersebut tersebar membentuk titik-titik dekat garis diagonal.

*Supplementary Files*

**Gambar 1.** Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020)

Dari gambar di atas, dapat diketahui data mengikuti arah garis atau membentuk titik-titik dekat garis diagonal. Sehingga dapat diketahui bahwa model regresi dalam penelitian terdistribusi normal.


Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

**Academia Open**
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3450 . Article type: (Business and Economics)

Uji Linearitas

Uji linieritas adalah tahapan yang berfungsi untuk mengetahui status linier dari sebaran data penelitian. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi ( *linearity* ) kurang dari 0.05.

| No | Variabel | Linearity |
|---|---|---|
| 1 | Gaya kepemimpinan partisipatif → kinerja karyawan | 0,000 |
| 2 | Insentif → kinerja karyawan | 0,000 |
| 3 | Loyalitas → kinerja karyawan | 0,000 |

**Table 11.** *Hasil Uji Linieritas* Hasil *Output SPSS* (2020) diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *linearity* kurang dari 0,05. Terkait demikian dapat diketahui bahwa variabel bebas memiliki hubungan linier terhadap variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji statistik yang dimanfaaan ntuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian. Salah satu metode yang dipakai untuk menguji adanya heteroskedastisitas adalah dengan mengunnakan metode grafik atau *scatterplot* . Model regresi dapat diketakan terhindari dari gejala heteroskedastisitas, jika titik-titik dalam *scatterplot* menyebar baik di atas maupun dibawah angka nol.

*Supplementary Files*

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020)

Dari gambar di atas *scatter plot* terlihat titik-titik menyebar secara secara acak dan tidak ada kecenderungan untuk membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan diabwah angka 0, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui terjadi atau tidaknya penyimpangan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam model regresi penelitian. Uji multikolinieritas digunkan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) untuk mengetahuinya dengan melihat nilai dari *Variance Inflotion Faktor* (VIF) < 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0.1 maka dalam model regresi tidak terjadi adanya gejala multikolinier antara variabel bebasnya.

| Coefficients a | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
| | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | | | | |
| | Gaya kepemimpinan partisipatif | .619 | .332 | .197 | .658 | 1.521 |
| | Insentif | .741 | .469 | .296 | .524 | 1.908 |
| | Loyalitas | .737 | .357 | .213 | .452 | 2.214 |
| a. Dependent Variable: Kinerja karyawan | | | | | | |

**Table 12.** *Hasil Uji Multikolinieritas* Hasil *Output SPSS* (2020) diolah

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas, diperoleh hasil bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat diketahui bahwa model regresi dalam penelitian ini terhindar dari gejala multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam regresi digunakan untuk menggunakan ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan periode sebelumnya. Pengukuran autokorelasi bisa dengan menggunkan *Durbin Watson* (DW).

| Model Summary b |
|---|

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | .829 a | .688 | .670 | 1.94958 | .688 | 38.166 | 3 | 52 | .000 | 1.757 |
| a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Gaya kepemimpinan partisipatif, Insentif | | | | | | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja karyawan | | | | | | | | | | |

**Table 13.** *Hasil Uji Autokorelasi* Hasil *Output SPSS* (2020) diolah

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,757. Dengan jumlah sampel 56 maka diperoleh nilai dL = 1,4581 dan dU = 1,6830. Sehingga dU < d < 4-dL atau 1,6830 < 1,757 < 2,542 artinya tidak ada autokorelasi dalam model regresi penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui sejauh mana arah hubungan dari variabel terikat apabila terdapat dua atau lebih variabel bebas . Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.

| Coefficients a | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.629 | 2.889 | | 2.987 | .004 |
| | Gaya kepemimpinan partisipatif | .245 | .097 | .243 | 2.542 | .014 |
| | Insentif | .477 | .125 | .409 | 3.824 | .000 |
| | Loyalitas | .372 | .135 | .318 | 2.754 | .008 |
| a. Dependent Variable: Kinerja karyawan | | | | | | |

**Table 14.** *Hasil Analisis Regresi Linier Berganda* Hasil *Output SPSS* (2020) diolah

Dari tabel di atas, dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 8{,}629 + 0{,}245\ X_1 + 0{,}477\ X_2 + 0{,}372\ X_3 + e}$$

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 8,629. Artinya tanpa adanya pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan partisipatif, insentif dan loyalitas, maka nilai variabel kinerja karyawan tetap konstan sebesar 8,629.
2. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,245 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel gaya kepemimpinan partisipatif akan mengakibatkan kenaikan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,245 satuan, dengan asumsi faktor lainnya konstan atau tetap.
3. Nilai koefisien variabel insentif sebesar 0,477 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel isentif akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 0,477 dengan asumsi faktor lainnya konstan atau tetap.
4. Nilai koefisien variabel loyalitas sebesar 372 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel loyalitas akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja sebesar 0,372 dengan asumsi faktor lainnya konstan atau tetap.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Tujuan dari penggunaan uji F adalah untuk mengetahui adanya pengaruh dan tingkat signifikansi secara bersamaan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian. Kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini yaitu apabila nilai *level of significance* $F_{hitung}$ kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima atau menolak $H_1$. Artinya terdapat pengaruh secara bersama atau simultan antara variabel independen dalam penelitian terhadap variabel dependen.

| ANOVA a | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |


Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 435.195 | 3 | 145.065 | 38.166 | .000 b |
| | Residual | 197.644 | 52 | 3.801 | | |
| | Total | 632.839 | 55 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Gaya kepemimpinan partisipatif, Insentif | | | | | | |

**Table 15.** *Hasil Uji Simultan* Hasil *Output SPSS* (2020)

Dari tabel di atas, dpaat diketahui bahwa nilai signifikansi $F_{hitung}$ sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif, insentif dan loyalitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini yaitu apabila nilai *level of significance* $t_{hitung}$ kurang dari 0,05, maka $H_1$ diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen dengan variabel dependen.

| Coefficients a | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.629 | 2.889 | | 2.987 | .004 |
| | Gaya kepemimpinan partisipatif | .245 | .097 | .243 | 2.542 | .014 |
| | Insentif | .477 | .125 | .409 | 3.824 | .000 |
| | Loyalitas | .372 | .135 | .318 | 2.754 | .008 |
| a. Dependent Variable: Kinerja karyawan | | | | | | |

**Table 16.** *Hasil Uji Parsial* Hasil *Output SPSS* (2020)

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan partisipatif

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung}$ sebesar 2,542 dengan nilai signifikansi 0,014 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel insentif

Dari tabel di atas diketahui nilai $t_{hitung}$ sebesar 3,824 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parisal variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel loyalitas

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas, diketahui nilai $t_{hitung}$ sebesar 2,754 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008. Artinya secara parsial variabel loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Korelasi Berganda (R)

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk pengukuran terhadap tingkat keeratan pada jalinan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Jangkauan dari nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai yang diperoleh mendekati 1 maka terdapat hubungan yang semakin kuat antara variabel independen dan variabel dependen secara simultan.

| Model Summary b | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | | | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
| | | | | | | | | | |

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

| | R | R Square | Adjusted R Square | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .829 a | .688 | .670 | 1.94958 | .688 | 38.166 | 3 | 52 | .000 |
| a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Gaya kepemimpinan partisipatif, Insentif | | | | | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja karyawan | | | | | | | | | |

**Table 17.** *Hasil Uji Korelasi Berganda (R)* Hasil *Output SPSS* (2020)

Dari tabel di atas diketahui nilai *R Square* sebesar 0,829 atau 82,9%. Artinya naik turunnya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan partisipatif, insentif dan loyalitas sebesar 82,9%, sedangkan sisanya 17,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

4. Uji Koefisien Determinasi Berganda ($R^2$)

Digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menafsirkan hubungan antara variabel independen deengan variabel dependen dalam penelitian (Suyono, 2018:84). Untuk pengambilan keputusan uji determinasi berganda jika nilai $R^2$ semakin mendekati 1 atau 100% berarti semakin baik atau semakin kuat hubungan variabel independen dengan variabel dependen.

Hasil uji koefisien determinasi berganda ($R^2$) dapat dilihat pada hasil uji Uji Korelasi Berganda (R). Dari hasil diketahui nilai *R Square* sebesar 0,688 atau 68,8%. Artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan partisipatif, insentif dan loyalitas sebesar 68,8%. Sedangkan sisanya 31,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis di atas, dapat dijebarkan dalam pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, insentif dan loyalitas secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu

Dari hasil analisis data, diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, insentif dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila pimpinan PT. Indomarco Prismatama memiliki sikap partisipatif, pemberian insentif sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan dan terbentuknya loyalitas kerja yang baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Kinerja yang baik oleh karyawan diwujudkan dengan kerapian penataan barang, tingkat kebersihan toko dan *stok upname*.

Berdasarkan hasil distribusi tanggapan responden, diketahui tanggapan tertinggi yaitu terkait dengan kemampuan karyawan untuk mengatur waktu dalam setiap pekerjaan yang harus diselesaikan. Artinya kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan untuk mengatur waktu. Setiap karyawan sudah mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing, sehingga menajemen waktu dapat dikelola secara mandiri dengan baik. Pengaturan waktu kerja yang tepat, akan membuat pekerjaan dapat terselesaikan dengan maksimal.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan dimana gaya kepemimpinan, insentif dan loyalitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi serta tingginya loyalitas karyawan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, baik kinerja secara invidual maupun tim.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, insentif dan loyalitas secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu

a. Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu

Dari hasil analisis data, diperoleh informasi bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prsimatama di Sidoarjo Kecamatam Wonoayu. Artinya jika pimpinan secara konsisten dapat menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, seperti bersedia diskusi dengan bawahan, mengajak konsultasi bawahan dan mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan bersama, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan distribusi tanggapan responden, diketahui bahwa tanggapan tertinggi yaitu setuju terkait dengan atasan dapat menerima hasil kerja bawahan dengan sangat baik dan bijaksana. Artinya gaya kepemimpinan yang baik, dapat tercerminkan dari sikap pimpinan PT. Indomarco Prsimatama di Sidoarjo Kecamatam Wonoayu, yang selalu bersikap bijaksana dalam menerima hasil kerja bawahan. Karyawan dengan hasil kerja yang baik, akan

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

mendapatkan apresias dan juga sebaliknya.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan , diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat, akan berkontribusi pada pelaksanan kerja karyawan. Kepemimpinan yang baik mampu menghasilkan hasil yang baik bagi perusahaan serta menghadirkan rasa nyaman pada karyawan saat bekerja. Tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka suatu organisasi atau perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal. Gaya kepemimpinan partisipatif diterapkan karena dianggap karyawan sudah mampu berperan dalam pengambilan keputusan sehingga dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Selain itu dengan gaya kepemimpinan yang mengharapkan saran-saran dari karyawan dalam pengambilan keputusan, akan membuat karyawan merasa lebih dihargai.

b. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu

Dari hasil analisis data, diperoleh informasi bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu. Artinya pemberian insentif yang sesuai dengan kesepatan kerja dan terpenuhinya kebutuhan karyawan dengan insentif yang diterima, maka kinerja karyawan akan lebih meningkat. Mengingat salah satu tujuan karyawan bekerja yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pemberian insentif yang dirasa kurang, bagi karyawan akan membuat mereka mencari alternatif lain, dengan harapan untuk memenuhi kebutuhannya. Sehingga apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya akan berkurang.

Berdasarkan distribusi tanggapan responden, diketahui bahwa tanggapan tertinggi yaitu tanggapan setuju terkait dengan karyawan yang selalu mendapatkan bonus jika target terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif PT. Indomarco Prsimatama di Sidoarjo Kecamatam Wonoayu melalui pemberian bonus atas tercapainya target, mampu memberikan kontribusi terhadap aktivitas kerja karyawan. Pemberian insentif yang subjektif dan transparan menjadikan dorongan kepada karyawan lain untuk lebih giat dalam bekerja.

Selaras dengan pendapat dimana insentif diberikan guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi bagi karyawannya. Didukung dengan penelitian yang menyatakan bahwa, Insentif yang diterapkan oleh perusahaan telah berjalan dengan baik dan kinerja karyawan meningkat. Insentif diberikan sebagai upaya untuk mempertahankan karyawan yang mempunyai kinerja baik, mengingat insentif dapat digunakan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat lagi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dengan begitu tujuan perusahaan dapat tercapai.

c. Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu

Dari hasil analisis data diperoleh hasil bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu. Artinya adanya loyalitas kerja yang tercipta dalam diri karyawan, akan membuat kinerja lebih meningkatkan, baik kinerja secara tim dan juga individu. Loyalitas karyawan dapat dilihat dari kesediaan mereka untuk saling membantu meskipun itu bukan tanggungjawab utama mereka. Hal ini dengan tujuan untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada konsumen.

Berdasarkan distribusi tanggapan responden, diketahui bahwa tanggapan tertinggi yaitu setuju terkait dengan karyawan tidak pernah datang terlambat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan sudah tertanam dengan baik pada karyawan PT. Indomarco Prsimatama di Sidoarjo Kecamatam Wonoayu. Keterlambatan karyawan sudah dapat diminimalisir, dimana dengan karyawan yang datang tepat waktu maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan maksimal.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan yang memperoleh hasil bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, maka secara berkesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin. Didukung dalam penelitian juga menunjukkan hasil bahwa loyalitas mempengaruhi kinerja secara positf. Adanya loyalitas kerja, akan membuat pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

# Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan partisipatif, insentif dan loyalitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu. Selaras dengan penelitian , dimana gaya kepemmpinan partisipatif, insentif dan loyalitas memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan partisipatif, insentif dan loyalitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Sidoarjo Kecamatan Wonoayu. Selaras dengan penelitian , dan , dimana gaya kepemmpinan partisipatif, insentif dan loyalitas memiliki secara individual berkontribusi terhadap kinerja karyawan.


Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

# References

1. Abdul Ghofur Noor, 2014, “Kinerja Karyawan”,Yogyakarta: Aswaja Pressindo
2. Aditya, R., & Regina. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Semarang: Universitas Diponegoro.
3. Sugandi, Y. S. (2011). Administrasi Publik . Yogyakarta: Graha Ilmu.
4. Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
5. Ardana, I. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
6. Ayu P. (2013). Peranan Gaya Kepemimpinan dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan keluarga PT Sus Surabaya. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya. Vol. 2 No. 2.
7. Martiwi, T. D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam E. Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Erlangga.
8. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif,Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
9. Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif,Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
10. Candrawati, D. D, dkk. (2013). Pengaruh Intensif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Duta Catering CV Darma Utama Batu). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 1 No. 2.
11. Siagian, S. P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksar
12. Saputra, A. T., Bagia1, I., & Yulianthini2, N. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurusan Manajemen, Volume 4 Nomor 1.
13. Adiwibowo, A. S. (2012). Kepemimpinan dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur Surabaya. Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 2, No. 1.
14. Maziah. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja. Makassar: PT. BNI Syariah.
15. Putra, C. B., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Partisipatif Terhadap kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 2. Nomor 1.

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).