



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT Magnum Attack Kota Malang)

Maria Dalima Nida^{1*}, Muhammad Fauzy Emqi²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Tribhuwana Tunggadewi

*Koresponden author: mariadalimanida@gmail.com

Abstract:

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style on employee performance, to determine the effect of work motivation on employee performance, and to determine the effect of incentives on employee performance at PT. Magnum Attack. The research conducted is research using quantitative descriptive method. Determination of the sample of this study using purposive sampling method in order to obtain a sample of 36 employees. The data collection techniques used by researchers were documentation questionnaires, interviews and direct observation. The data analysis method used is multiple linear regression using the SPSS program. The results of the study prove that the factors that influence employee performance such as leadership style affect employee performance by 2,170, work motivation affects employee performance by 2,472 and incentives affect employee performance by 3,679.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Incentives, Employee Performance

Abstrak:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan serta untuk Mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Magnum Attack. Penelitian yang dilakukan, merupakan penelitian dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan metodepurposive sampling sehingga didapatkan sampel sebanyak 36 karyawan.Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner dokumentasi, wawancara dan observasi langsung. Metode analisa data yang di gunakan yaitu regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian membuktikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 2,170, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 2,472 dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 3,679

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, Insentif, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pada dasarnya sebuah industri dalam menjalankan operasinya yang mana memeliki sebuah tekan ialah untuk dapat memaksimalkan hasil produksi serta tidak terlepas dari memaksimalkan suku bunga. Adapun beberapa ketentuan yang digunakan oleh pihak industri untuk dapat mempertahankan hasil usahanya ialah tingkat kebijakan pimpinan atau manajemen serta tingkat kinerja yang efektif. SDM dapat dimiliki pada sebuah organisasi yang akan memiliki fungsi serta tujuan yang paling utama, akan tetapi apabila SDM sama sekali tidak dukung secara tidak langsung industri tersebut gagal dalam menggapai tujuan yang telah direncanakan, oleh karena itu pihak industri seharusnya mampu mempertahankan pada kebijakan manajemen serta kualitas SDM. (Bangun, 2012.) yang menyatakan bahwa tingkat kinerja para karyawan dapat memberikan respon yang efektif dalam menghadapi kewajiban diantaranya ialah pemberian gaji serta memperbaiki motivasi yang jauh lebih baik.

Adapun peningkatan pada kualitas tenaga kerja serta dapat memberikan sebuah motivasi, secara tidak langsung akan dapat menghasilkan output yang dapat diandalakan. Bangun (2012) menyatakan bahwa motivasi ialah salah satu tindakan yang mana akan dapat memberikan sebuah dorongan kepada orang lain dalam menghadapi tanggungjawab serta



pekerjaan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat dinyatakan sebagai salah satu tugas yang mana dapat memberikan dorongan kepada tenaga kerja pada sebuah industri. Oleh karena itu dorongan atau motivasi. Maka dari itu motivasi dapat dinyatakan sebagai salah satu keseluruhan dalam mempengaruhi serta memberikan dorongan kepada karyawan hingga mereka semua dapat bekerja tanpa adanya paksaan dari siapapun.

Seperti halnya dalam mengisi form daftar hadir juga bukan merupakan suatu jaminan bahwa karyawan akan benar-benar bekerja, akan saja untuk sebuah penilaian karyawan bukan sedang ada ditempat ia bekerja dan melainkan ia sedang berada ditempat lain atau diluar kantor untuk sekadar bersantai-santai. Situasi yang tidak kondusif, kurangnya kepedulian dari pimpinan, serta tidak adanya pengakuan atas kualitas kinerja karyawan, yang sama sekali tidak ada interaksi secara efektif akan dapat dapat memebrikan dampak negatif terhadap sebuah motivasi pada tingkat kinerja para tenaga kerja. Oleh karena itu terlaksananya tahap aktivitas karyawan sedang meningkat bukan saja dinilai dari upah atau deispensasi, pemberian tunjangan hari raya, serta berbagai jenis atrbiut untuk bekerja, namun dapat pula di akibatkan beberapa faktor yang mampu meningkatkan antusias atau kualitas para tena pekerja sebagaimana berdasarkan peningkatan SDM. Kualitas motivasi yang dinyatakan sukses ialah apabila motivasi itu timbul dari diri masing-masing tenaga kerja, oleh karena itu para tenaga kerja akan dapat menumbangkan yang terbaik dalam kessuksesan industri.

Sebagaimana telah dinyatakan oleh Yoga, dkk. 2015 yang menyatakan bahwa jenis manajemenpun scera tidak langsung akan dapat memberikan sebuah pengaruh yang secara signifikan terhadap pihak lain dalam menjalankan aktifitas pada saat bekerja. Pihak manajemen dapat mempunya maksna yang sangat besar diantaranya jabatan serta kedudukan yang mana secara tidak langsung diberikan oleh manusia, yang mana tidak terlepas dari tujuan yang dalam kurun waktu yang panjang bahkan samapi pada sebuah karakternya. Dilain sisi menejmen juga disebut sebagai sebuah tindakan yang mana dapat memebrikan sebuah arahan serta dapat memebrikan sebuah pengaruh terhadap pera pekerja, oleh karena itu pada dasarnya pihak manajemen dapat dikatakan sebagai salah satu karakteristik seseorang dalam mempengaruhi nmanusia.yang ada dalam sebuah perusahaan. Seorang pemimpin harus menghargai potensi para karyawannya baik itu kelebihan maupun kekurangannya, akan tetapi seorang pemimpin harus dapat bekerja sama dengan para karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada.

Motivasi ialah sebuah tindakan yang mana akan memberikan sebuah tingdakan penyebab oleh manusia dalam menjalakan aktivitas dalam bekerja serta menghasilkan output yang jauh lebih baik (Ahmudi, farida N, 2016). (B.Uno, 2012) menyatakan bahwa motivasi dalam menghadapi kinerja ialah dapat dikatakan sebuah hal yang akan secara langsung dituntun untuk dapat melihak tingkat kinerja pada seseorang. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pada dasarnay motivasi aialah salah satu tindakan mental yang dimiliki oleh orang dnegan tujuan untuk dapat mendorong dalam menghadapi sebuah tanggung jawab. ((Kurniawan, 2016) yang menyatakan bahwa para tenag kerja dalam menghadapi kompensasi yang dalam bentuk upah serta hgaji, yang secara tidak langsung akan memebrikan motivasi dalam menghadapi pekerjaan yang efektif.

(Darmawan, 2011) yang menyatakan bahwa kegiatan sebuah perusahaan dapat berfokuskan pada supervisor dan agen untk dapat menjalankan tugas dan fungsi untuk menebukan para nasabah, serta kepala cabang dlaam menjalankan misi ialah mebuka pangsa



pasar yang jauh berkualitas. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, Malayu, 2011). Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal.

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusi demi efektifitas dan keberhasilan organisasi Houase Dalam yulk (2015), Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Inti kesuksesan suatu organisasi pada dasarnya terletak pada pemimpinnya.

Fungsi kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan pengarahan, juga memberikan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan, sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Pihak manajemen pada PT. Magnum Attack Malang memiliki cara manajemen miltersitik yang mana dapat dikatakan sebagai salah satu manajemen dapat memerintah para para pekerja selau berdisiplin serta tunduk atas apa yang diputuskan, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa gaya pimpinan ini sama sekali ingin menjaga popularitas jabatannya shingga pada umumnya semua tenaga kerja harus menghormatinya.(Mahmudah.2015) menyatakan bahwa pada dasarnay seorang supervisor dapat mempunyai relasi yang sangat kuat terhadap agen, karena kedua ini smaa sekla tidak dapat dipihak dalam menjalan kegiatan pada perusaan.

Untuk mendorong pencapaian tujuan dan target, manajemen harus mempunyai karyawan dengan bermotivasi kuat dan bisa membawa dampak baik bagi perusahaan. PT Magnum Attack Indonesia merupakan salah satu industri skala menengah yang beroperasi pada industri garmen yang berkualitas tinggi dan sudah menembus pasar global dengan tingkat harga yang terjangkau. PT Magnum Attack Indonesia sudah berjalan kurang lebih selama sembilan (9) tahun, dimana PT Magnum Indonesia beroperasi dengan lokasi pabrik dijalan Ikan Cucut No.1 Malang, perusahaan ini dapat menjalankan berbagai macam produk tekstil dengan beraneka ragam model seperti pakaian serta wanita bahkan sampai pada pakian anak kecil, mulai dari anak kecil sampai dewasa. Dalam meningkatkan kualitas produk dan memenuhi permintaan pelanggan dari berbagai daerah, maka dari itu kinerja karyawan perlu diperhatikan.

Oleh karena itu pentingnya sebuah motivasi dari dalam diri untuk menjalankan aktivitas yang menjadi tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Walaupun kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas cukup baik namun kalau tidak didukung motivasi kerja , makan dalam



melaksanakan tersebut tugas tidak akan diselesaikan dengan baik. Maka adanya motivasi yang tinggi pemimpin dan bawahan pasti akan membawa dampak kinerja yang baik.

Menurut Ridwan (2012), bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Upah / Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.
2. Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja.
3. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.
4. Menimbulkan rasa aman di masa depan, seperti indikator penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun, pemberian perumahan.
5. Memperhatikan lingkungan tempat kerja, yang diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan berbahaya.
6. Memperhatikan kesempatan untuk maju, yang diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus, diklat.

Seorang pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya. Kinerja karyawan pada PT Magnum Attack Indonesia harus selalu ditingkatkan untuk selalu mencapai target-target yang telah ditentukan dan dapat bersaing dalam dunia bisnis khususnya industri garment. Dalam menjaga kestabilan kinerja sumber daya manusia menjadi salah satu masalah penting bagi PT Magnum Attack Indonesia. Sebagai mana dibahas pada latar belakang tersebut, sehingga peneliti ingin melakukan riset ini dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Magnum Attack Malang".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Magnum Attack. Jl. Ikan Cucut No.1, Tunjungekar, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur. Ruang lingkup penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Magnum Attack. Sedangkan waktu pengambilan data rencananya selama 1 bulan mulai tanggal 19 Desember 2020 sampai dengan 19 Januari 2021. Penelitian ini merupakan jenis *survey*, menurut (Sugiyono, 2015) penelitian survey adalah "penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok". Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Magnum Attack berjumlah 36 orang, yang beralamat di Jl. Ikan cicut No.1, Tunjungekar, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur. Dalam teknik pengambilan sampel ini peneliti menggunakan teknik sampling purposive sugiyono (2011:81). Penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Magnum Attack Kota Malang yang berjumlah 36 orang.



Variabel penelitian menurut Sugiyono (2013:58) variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan di tarik kesimpulannya. Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain, maka variabel dalam penelitian ini adalah sebagai variable bebas. Variabel bebas menurut Sugiyono (2013:59) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian variabel bebas ini berpengaruh pada gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif kinerja karyawan.

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator Penelitian	Skala	Item
Kepemimpinan (X1)	1. Kepemimpinan otokratik	<i>Likert</i>	X1
	2. Kepemimpinan militeristik	<i>Linkert</i>	X1
	3. Kepemimpinan paternalistik	<i>Linkert</i>	X1
	4. Kepemimpinan demokratik	<i>Linkert</i>	X1
Motivasi Kerja (X2)	1. Upah Pemberian Insentif	<i>Linkert</i>	X2
	2. Menempatkan pegawai	<i>Linkert</i>	X2
	3. Menimbulkan rasa aman	<i>Linkert</i>	X2
	4. Memperhatikan lingkungan tempat kerja	<i>Linkert</i>	X2
	5. Memperhatikan kesempatan untuk maju.	<i>Linkert</i>	X2
Insentif (X3)	1. Insentif material	<i>Likert</i>	X3
	2. Insentif non material	<i>Likert</i>	X3
Kinerja Karyawaan (Y)	1. Ketepatan penyelesaian tugas	<i>Likert</i>	Y1
	a. kesesuaian jam kerja	<i>Likert</i>	Y2
	b. tingkat kehadiran	<i>Linkert</i>	Y3

Sumber data diolah 2021

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Magnum Attack Malang Indonesia adalah satu perusahaan yang bergerak di bidang konveksi, membuka cabang di pacitan adalah usaha yang bergerak dibidang pembuatan berbagai macam pakaian. Pada bulan maret 2011, PT Magnum Attack Kota Malang membuka pabrik garmen pertamanya yang berlokasi di Jalan Candi Panggung No 12A, Lowakwaru, malang, indonesia. Selama lebih dari 10 tahun, perusahaan PT magnum attack telah berkembang pesat dan saat ini telah memperkerjakan lebih dari 30 karyawan didua (2) lokasi pabrik. PT. Magnum Attack Malang Indonesia merupakan perusahaan yang menghasilkan garmen dengan kualitas tinggi untuk pasar dunia dengan harga yang sangat bersaing.

Perusahan PT. Magnum Attack mampu menghasilkan berbagai garment, dengan berbagai macam model, antara lain jenis pakian laki-laki, perempuan, anak-anak, dan bayi dengan total kapasitas 25.000 pcs per bulan. Pelanggan di seluruh dunia mengakui produk di PT magnum attack karena kualitasnya, keseragaman produknya,dengan harganya yang sangat bersaing dan merka secara konsisten terus melakukan kerjasama dan berkembang bersama. Dalam menghasilkan produk yang berkualitas tinggi, perusahaan ini ini didukung oleh teknologi yang canggih dan tentunya dibantu oleh tenaga kerja ahliyang kompeten dibidangnya. Didukung juga dengan peralatan penunjang produksi seperti halnya mesin-mesin accessoriesserta materia dalam memproduksi produk kami.sejalan dengan visi perusahaan yaitu " kita peduli dan membantu jutaan orang mencapai kesejahteraan" kami terus berupaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi disemua segmen usahanya melalui jaringan produksi dan distribusi indonesia.



Nama	PT. Magnum Attack Malang									
Bidang usaha	Perdagangan barang dan jasa									
Akta pendirian	23 juli 2016									
Dasar hukum pendirian	Akta notaris wahyu arsyantuti, SH., M.kn. Nomor 02 tanggal 23 juli 2016 yang disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Republik Indonesia dengan Surat Keputusan Nomor AHU-0034827 .AH.01.01 Tahun 2016 dan telah diumumkan dalam Tambahan Nomor 4016080435100728 pada Pendirian Badan Hukum Perseroan.									
Anggaran dasar terakhir	Akta Nomor 02tanggal 23 juli 2016, yang dibuat dihadapan Wahyu arsyantuti, SH., M. kn.Notaris di Tuban, yang telah diterima serta dicatat dalam Database Sistem Administrasi Badan Hukum Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-0034827 .AH.01.01 Tanggal 05 Agustus 2016.									
Izin usaha	Surat Depertemen keuangan Republik Indonesia No 503/ 784/414.214/ 2016 tanggal 18 juli 2016									
Tanda daftar perusahaan	1337152006berlaku sampai dengan 08 Agustus 2021									
Nomor pokok wajib pajak	76.115.809.3-648.000									
Kantor pusat Kantor produksi	Jalan Pangeran Diponegoro Gg Srigading No. 516 Tuban Jalan Ikan Cucut no 1 Malang									
Situs dan email	www.magnumattack.com magnumattack.studio@gmail.com									

Sumber: PT Magnum Attack Malang

Distribusi Jawaban Responden

Tabel 2. Distribusi jawaban responden gaya kepemimpinan (X1)

Item	Score										Mean	
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	-	-	-	-	-	-	22	61,1	14	38,9	1,61	
X1.2	-	-	-	-	-	-	27	75,0	9	25,0	1,75	
X1.3	2	5,6	10	27,8	24	66,7	-	-	-	-	3,38	
X1.4	3	8,3	16	44,4	17	47,2	-	-	-	-	3,61	
X1.5	5	13,9	21	58,3	10	27,8	-	-	-	-	3,86	
X1.6	5	13,9	21	58,3	10	27,8	-	-	-	-	3,86	
X1.7	8	22,2	25	69,4	3	16,7	-	-	-	-	4,13	
X1.8	8	22,2	22	61,1	6	16,7	-	-	-	-	4,05	
Rata-rata											85,72	

Sumber Diolah Kembali Oleh Peneliti (2021).

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa variable gaya kpemimpinan terdapat 8 indikator sebagai berikut :

1. Setujukah Bapak/Ibu bila pimpinan perusahaan selalu mementingkan kepentingan diri sendiri dari pada kepentingan organisasi atau perusahaan. Diketahui sebanyak tidak setuju 22 orang (61,1%), sangat tidak setuju 14 orang (38,9%).

2. Setujukah Bapak/Ibu jika pemimpin perusahaan melakukan tindakan semena-mena kepada bawahanya. diketahui yang mengatakan Tidak Setuju 27 orang (75,0%). sangat tidak setuju 9orang (25,0%).
3. Apakah pemimpinan ditempat Bapak/Ibu bekerja selalu tuntut untuk selalu disiplin, taat, setia serta memiliki kebersamaan. Diketahui yang mengatakan sangat setuju 2 orang (5,6%), setuju 10 orang (27,8%) dan netral 24 orang (66,7%).
4. Apakah Bapak/Ibu setuju bila seorang pimpinan selalu menjaga wibawanya agar selalu disegani oleh karyawannya. Diketahui yang menyatakan sangat setuju 2 orang (5,6%), setuju 16 orang (44,4%), netral 17orang (47,2%).
5. Setujukah Bapak/Ibu bila seorang pimpinan lebih mementingkan kepentingan bersama dalam sebuah perusahaan. Diketahui yang menyatakan sangat setuju 5 orang (13,9%) , setuju 21 orang (58,3%), netral 10 orang (27,8%)
6. Setujukah Bapak/Ibu bila seorang pimpinan menjadi pelindung dan pembimbing bagi semua bawahan yang berada dibawahnya. Diketahui yang menyatakan sangat setuju 5 orang (13,9%), setuju 21 orang (58,3%), netral 10 orang (27,8%).
7. Dalam mendukung majunya sebuah perusahaan pimpinan selalu mendorong partisipasi semua karyawannya untuk dapat selalu terlibat. Diketahui yang menyatakan sangat setuju 8 orang (22,2%), setuju 25 orang (69.4%), netral 3 orang (16,7%).
8. Setujukah bila pimpinan ditempat Bapak/Ibu bekerja, selalu melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan. Diketahui yang menyatakan sangat setuju 8 orang (22,2%), setuju 22 orang (61,1%), netral 6 orang (16,7%).

Tabel 2. Distribusi jawaban responden motivasi kerja (X2)

Item	Score										Mean	
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	23	63,9	7	19,4	2	5,6	4	11,1	-	-s	4,36	
X2.2	8	22,2	26	72,2	2	5,6	-	-	-	-	4,16	
X2.3	5	13,9	18	50,0	13	36,1	-	-	-	-	3,77	
X2.4	9	25,0	24	66,7	3	8,3	-	-	-	-	4,16	
X2.5	16	44,4	20	55,6	-	-	-	-	-	-	4,44	
X2.6	9	25,0	18	50,0	8	22,2	1	2,8	-	-	3,97	
X2.7	4	11,1	11	30,6	17	47,2	4	11,1	-	-	3,41	
X2.8	1	2,8	2	5,6	2	5,6	16	44,4	15	41,7	1,83	
X2.9	5	13,9	29	80,6	2	5,6	-	-	-	-	4,08	
X2.10	4	11,1	28	77,7	4	11,1	-	-	-	-	4	
Rata-rata										38,18		

Sumber Diolah Kembali Oleh Peneliti (2021).

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa variable gaya kpemimpinan terdapat 10 indikator sebagai berikut :

1. Perolehan gaji/upah yang layak bila sesuai dengan kinerja. Diketahui yang menyatakan sangat setuju 23 orang (63,9%), menyatakan setuju 7 orang (19,4%), netral 2 orang (5,6%), tidak setuju 4 orang (11,1%).
2. Sebuah perjuangan dari kerja keras adalah untuk memenuhi standar mutu hidup yang layak. Diketahui yang menyatakan sangat setuju 8 orang (22%), setuju 26 orang (72,2%), netral 2 orang (5,6%)



3. Bila ditempat Bapa/Ibu bekerja selalu mendapatkan tambahan penghasilan lebih dari pendapatan yang telah ditentukan sebelumnya oleh pimpinan. Diketahui yang menyatakan sangat setuju 5 orang (13,9%), setuju 18 orang (50,0%), netral 13 orang (36,1%).
4. Setujukah Bapak/Ibu dalam sebuah perusahaan seorang pimpinan memberikan sebuah rangsangan kepada karyawan melalui bonus pada karyawan yang memiliki kinerja baik. Diketahui yang menyatakan sangat setuju 9 orang (25,0%), setuju 24 orang (66,7%), netral 3 orang (8,3%).
5. Setujukah Bapak/Ibu bila diseorang pimpinan perusahaan menempatkan seorang karyawannya sesuai dengan kemampuan dan pengalamannya. Diketahui yang menyatakan sangat setuju 16 orang (44,4%), setuju 20 orang (55,6%).
6. Seorang pemimpin melakukan seleksi kepada calon pengawai sehingga dalam menempatkan pengawai sesuai dengan kemampuannya. Diketahui Yang menyatakan sangat setuju 9 orang (25,0%), setuju 18 oramg (50,0%), netral 8 orang (22,2%), tidak setuju 1 orang (2,8%).
7. Setujukah Bapak/Ibu bila perusahaan memberikan asuransi kepada seluruh karyawan sebagai jaminan hari tua. Diketahui yang menyatakan sangat setuju 4 orang (11,1%), setuju 11 orang (30,6%), netral 17 orang (47,2%), dan tidak setuju 4 orang (11,1%).
8. Setujukah Bapak/Ibu bila ditempat bekerja tidak memiliki tingkat kenyamanan serta keamanan bagi para karyawan. Diketahui yang menyatakan sangat setuju 1 orang (2,8%), setuju 2 orang (5,6 %) netral 2 orang (5,6%), tidak setuju 16 orang (44,4%) dan sangat tidak setuju 15 orang (41,7%).
9. Setujukah Bapak/Ibu menjalankan program kerja yang telah dipersiapkan oleh pimpinan perusahaan. Diketahui yang menyatakan sangat setuju 5 orang (13,9%) dan setuju 29 orang (80,6%), netral 2 orang (5,6%).
10. Bagaiman tindakan Bapak/Ibu bila perusahaan menjalankan program kerja yang telah disetujui Bersama, diketahui yang menyatakan sangat setuju 4 orang (11,1%), setuju 28 orang (77,7%) dan netral 4 orang (11,1%).

Tabel 4. Distribusi jawaban responden insentif (X3)

Item	Score										Mean	
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.1	7	19,4	26	72,2	1	2,8	2	5,6			4,05	
X3.2			1	2,8			6	16,7	29	80,6	1,25	
X3.3			31	86,1	3	8,3			2	5,6	3,75	
X3.4			1	2,8	1	2,8	19	52,8	15	41,7	1,66	
Rata-rata											10,71	

Sumber Diolah Kembali Oleh Peneliti (2021).

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa variable gaya kpemimpinan terdapat 4 indikator sebagai berikut :

1. Setujukah Bapak/Ibu bila seorang pemimpin memberikan bonus kepada karyawan yang kinerjanya baik demi meningkatkan kesejahteraan keluarga. Diketahui yang menyatakan sangat setuju 7 orang (19,4%), setuju 26 orang (72,2%), netral 1 orang (2,8%) dan tidak setuju 2 orang (5,6%).
2. Setujukah Bapak/Ibu bila seorang karyawan mendapatkan bonus dari pimpinan dengan cara yang tidak baik. . Diketahui yang menyatakan setuju 1 orang (2,8), tidak setuju 6 orang (16,7%) dan sangat tidak setuju 29 orang (80,6%)
3. Setujukah Bapak/Ibu bila seorang karyawan yang kinerjanya baik mendapatkan suatu penghargaan seperti kenaikan pangkat ataupan penghargaan lainnya yang dapat



meningkatkan prestasi kerja. Diketahui yang menyatakan setuju 31 orang (86,1%), netral 3 orang (8,3%) dan sangat tidak setuju 2 orang (5,6%).

- Setujukan Bila Bapak/Ibu diangkat bila prestasi kerjanya kurang memuaskan. Diketahui yang menyatakan setuju 1 orang (2,8%), netral 1 orang (2,8%), tidak setuju 19 orang (52,8%) dan sangat tidak setuju 15 orang (41,7%).

Tabel 5. Distribusi jawaban responden kinerja karyawan (Y)

Item	Score										Mean	
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	28	77,8	8	22,2	-	-	-	-	-	-	4,77	
Y2	4	11,1	12	33,3	18	50,0	2	5,6	-	-	3,5	
Y3	14	38,9	9	25,0	11	30,6	2	5,6	-	-	3,97	
Y4	22	61,1	12	33,3	2	5,6	-	-	-	-	4,55	
Y5	23	63,9	13	36,1	-	-	-	-	-	-	4,63	
Y6	12	33,3	22	61,1	2	5,6	-	-	-	-	4,27	
Rata-rata											25,69	

Sumber Diolah Kembali Oleh Peneliti (2021).

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa variable gaya kepemimpinan terdapat 4 indikator sebagai berikut :

- Apakah ditempat bapak /ibu bekerja selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan harus tepat waktu. Diketahui yang menyatakan sangat setuju 28 orang (77,8%) dan setuju 8 orang (22,2%)
- Apakah ditempat bapak/ibu bekerja akan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Diketahui yang menyatakan sangat setuju 4 orang (11,1%), setuju 12 orang (33,3%), netral 18 orang (50,0%) dan tidak setuju 2 orang (5,6%).
- Apakah kehadiran bapak/ibu selalu tepat waktu. Diketahui yang menyatakan sangat setuju 14 orang (38,9%), setuju 9 orang (25,0%), netral 11 orang (30,6%), dan tidak setuju 2 orang (5,6%).
- Apakah setiap kehadiran diperusahaan Bapak/Ibu wajib melakukan absensi. Diketahui yang menyatakan sangat setuju 22 orang (61,1%), setuju 12 orang (33,3%), dan netral 2 orang (5,6%)
- Apakah absensi memberi dampak terhadap gaji karyawan. Diketahui yang menyatakan sangat setuju 23 orang (63,9%), dan setuju 13 orang (36,1%).
- Apakah Bapak/ Ibu setuju pemimpin memberikan insentif kepada karyawan yang selalu mengikuti kinerja diperusahaan. Diketahui yang menyatakan sangat setuju 12 orang (33,3%), setuju 22 orang (61,1%), dan netral 2 orang (5,6%).

Berdasarkan hasil analisis yang telah disajikan diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja kerja seperti penghasilan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 2,170 motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 2,472 dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 3,679Secara keseluruhan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan) pada PT Magnum Attack Kota Malang sebesar 23,175. Berikut hasil pembahasan sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Magnum Attack Kota Malang. Yang mana dilihat dari sisi saling menghargai pendapat, mengembangkan inisiatif, melakukan hubungan yang sportif,



mengembangkan karir, senang menerima saran pendapat dan kritik, selalu membuat bawahan lebih sukses daripadanya, serta memberi kebebasan akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk lebih baik. Dan dikatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil uji parsial gaya kepemimpinan memiliki nilai sig < 0.05.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Jamaludin (2017) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta" pengujian hipotesis menggunakan uji t dihasilkan t hitung sebesar $2,866 > t$ tabel 2,101. Dengan demikian hipotesis diterima dan terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Magnum Attack Kota Malang. Dengan kata lain, untuk menerapkan motivasi yang baik, yaitu suatu bentuk dorongan secara langsung kepada karyawan agar kebutuhannya tercapai, maka perusahaan akan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompetensi tinggi.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Misdiana, Hj. Iranita, 2017) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang. menghasilkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang karena nilai t hitung $> t$ tabel atau $3,171 > 1,981$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan $0,002 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang .

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Magnum Attack Kota Malang. pemberian Insentif mengandung adanya hubungan yang sifatnya professional dimana salah satu tujuan karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka memberikan insentif agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ningsih, 2017), dalam jurnalnya yang berjudul . Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan dari upah dan insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh upah dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa upah dan insentif mampu menjelaskan variabilitas kinerja karyawan.

Berdasarkan data didapatkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan insentif berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT Magnum Attack Kota Malang sebesar 56,9%, sehingga dapat dipahami variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Insentif merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan tersebut berjalan dengan baik.



Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo, 2012) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Gaji, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Liris Divisi Garmen Konveksi IV Sukoharjo” Menunjukan (1). Hasil Uji t diperoleh nilai thitung sebagai berikut (a). Variabel Gaji 3,662 (b). variabel motivasi 4,166 (c). Variabel gaya kepemimpinan 2,259, dan ttabel sebesar 1,98 Maka Ho ditolak sehingga ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2). Hasi uji F diperoleh nilai Fhitung = 136,959 dan Ftabel = 2,70 dengan hasil ini menunjukan Fhitung \geq Ftabel Maka Ho ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3). Hasil uji R2 diperoleh nilai RSquare 0,811 atau 81,1 % sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel gaji, motivasi dan gaya kepemimpinan sedangkan sisanya sebesar 18,9% dipengaruhi oleh yang tidak masuk dalam model misalnya promosi jabatan, lingkungan kerja, komunitas dan sebagainya

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Promosi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pelanggan. Peningkatan upaya promosi oleh *Champions* Futsal Tlogomas seperti pemberian potongan harga dan pemberian gratis jam dapat meningkatkan loyalitas pelanggan.
2. Layanan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pelanggan. Peningkatan kualitas layanan *Champions* Futsal Tlogomas dari segi bukti fisik, keandalan, daya tanggap, jaminan dan perhatian dapat meningkatkan loyalitas pelanggan.
3. Lokasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pelanggan. Peningkatan kemudahan pelanggan untuk menjangkau lokasi *Champions* futsal Tlogomas dari segi akses, visibilitas, fasilitas parker dan suasana dapat meningkatkan loyalitas pelanggan.
4. Promosi, layanan dan lokasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas pelanggan. Peningkatan promosi, layanan dan lokasi secara komprehensif dan saling melengkapi maka dapat meningkatkan loyalitas pelanggan *Champions* Futsal Tlogomas.

Berdasarkan hasil keseluruhan dalam penelitian yang telah dilakukan maka ada beberapa saran dari peneliti :

1. Dari hasil penelitian menyimpulkan bahwa promosi, layanan dan lokasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas pelanggan, maka pihak perusahaan untuk senantiasa mempertahankan dan meningkatkan ketiga variabel tersebut untuk mendapatkan loyalitas dari para pelanggan.
2. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya menambah variabel yang sesuai dengan penelitian ini, populasinya dibuat lebih luas dan lebih memberikan tambahan-tambahan teori yang komplek. Serta diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Amryyanti, R, Sukaatmadja, I.P.G, dan Cahya, K. N. 2013. Pengaruh Kualitas Layanan, Produk dan Kewajaran Harga Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan Pada *LnC Skin Care* Singaraja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volum e 02(01). 22-29.



- Ardiyansyah, Suryadi dan Sukardi. 2019. Pengaruh Lokasi, Harga, Dan *Physical Evidence* Terhadap Loyalitas Konsumen Menggunakan Lapangan Griya Futsal Di Kota Pontianak. *Jurnal Produktivitas*. Vol 6. No 2.
- Cardia, Santika dan Respati. 2019. Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Dan Promosi Terhadap Loyalitas Pelanggan Smartfren. *E-Jurnal Manajemen*. Volume 8. Nomor 11. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p19>
- Depdiknas .2012. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta ;Balai Pustaka
- Faradina, Anissa. 2016. Pengaruh Promosi dan Kualitas Pelanggan Terhadap Kepuasan Pelanggan Rumah Cantik Alamanda. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Volume 5(7), hal. 1-18.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas. Diponegoro. Semarang
- Giri, I Gede Wahma Diatmika., I Made Jatra. 2014. Pengaruh Promosi dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Pp : 3154-3169
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hakim, Lindawati dan Utami. 2020. Pengaruh Harga, Lokasi Dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Lapangan Futsal Rafhely By Pass Padang. *Jurnal Manajemen Solusi*. Vol 17. No 2
- Kotler, Philip. 2016. *Manajemen pemasaran, jilid I, Edisi kesebelas*. Jakarta: P.T. Indeks Gramedia
- Kurniawan, D., dan Kunto, Y.S. 2013. Pengaruh Promosi dan *Store Atmosphere* Terhadap *Impulse Buying* dengan *Shopping Emotional* Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Di Matahari Department Store Cabang Supermall Surabaya. *Jurnal, Manajemen Pemasaran Petra*, 1 (2), hal 1-8.
- Liman, Piter. 2016. Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Layanan dan Persepsi Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Minyak Goreng Kemasan CV.Indo Sari Abadi. *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*. Volume 3(6), hal.95-107
- Maidarti dan Meryati. 2018. Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Strategi Produk Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Restoran Sari Roso. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. Vol. 15 No. 02. <https://doi.org/10.33370/jmk.v15i2.253>
- Malhotra, Naresh K. 2014. *Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan Jilid 1*. Jakarta :Indeks.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Perilaku Konsumen Dalam Persaingan Bisnis Kontemporer*. Bandung : Alfabeta.
- Purbarani, Vidya Hanesty. 2013. Analisis Pengaruh Persepsi Harga, Kualitas Produk, Diferensiasi Produk, Citra Merek Dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi pada Konsumen Larissa Aesthetic Center Semarang). *Jurnal Manejemen Universitas Diponegoro*. Volume 2(10), hal. 1-14.
- Sangadji, Etta dan Sopiah. 2013. *Perilaku Konsumen. (Pendekatan Praktis)*. Penerbit : C.V ANDI OFFSET.
- Sarjita. 2018. Pengaruh Pelayanan, Harga Dan Promosi Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Pengguna Go-Jek Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *JBMA*. Vol. V, No. 1
- Setiawardi, Arifin, M. Ali Ramdhani, Andri Ikhwana. 2013. Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Loyalitas Pelanggan di Taman Air Panas Darajat Pass. *Jurnal Kalibrasi*. Vol.11 (1).



- Sigit dan Oktavani. 2014. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pengguna Jasa Lapangan Futsal (Studi Kasus Pada Ifi Futsal Bandung). *Jurnal Univ. Telkom.* Vol 4. No 2.
- Suastini dan Mandala. 2019. Pengaruh Persepsi Harga, Promosi Penjualan, Dan CitraMerek Terhadap Kepuasan Untuk Meningkatkan Loyalitas Pelanggan. *E-Jurnal Manajemen.* Vol. 8, No. 1. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p04>
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta
- Sujarwени, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi.* Yogyakarta: Pustakabarupress .
- Sukpa, Wijayanto dan Taufiq. 2015. Pengaruh kualitas pelayanan, kebijakan harga terhadap kepuasan dan loyalitas pelanggan pada jasa lapangan Internasional futsal Pekanbaru. *Jom FEKON.* Vol.2 NO. 1
- Syardiansyah. 2017. Pengaruh Fasilitas, Harga, Lokasi dan Promosi terhadap Keputusan Sewa Lapangan Futsal oleh Mahasiswa. *JURNAL SAMUDRA EKONOMI DAN BISNIS.* VOL.8, NO.2. <https://doi.org/10.33059/jseb.v8i2.426>
- Wicaksono. 2017. Pengaruh Dimensi Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Upik Futsal Banjarmasin. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen.* Volume I Nomor 2. <e-mail: teguh_uniska@yahoo.co.id%0AAbstract>