

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SMK YAPIN BEKASI

Muhammad Prasetya Erziansyah<sup>1)\*</sup>, Djuni Thamrin<sup>1)</sup>, Zahara Tussoleha Rony<sup>1)</sup>

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Email: 202210325049@mhs.ubharajaya.ac.id\*

### Riwayat Artikel

Diterima: 17 Juni 2026

Disetujui: 17 Juli 2026

Diterbitkan: 31 Juli 2026

### Abstract

*This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of leadership style and incentives on employee performance at SMK YAPIN Bekasi. The background of this study is driven by a observed decline in the performance of teaching and administrative staff over three academic years (2022/2023–2024/2025) following the termination of financial incentive policies. Employing a quantitative survey design, this research examined the entire population of 43 employees using a saturated sampling method. Data were gathered through a 5-point Likert scale questionnaire. Data analysis techniques included validity, reliability, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis via IBM SPSS Statistics. The findings indicate that leadership style has a positive and significant partial effect on employee performance ( $t\text{-count} = 3.343 > t\text{-table} = 2.021$ ;  $\text{sig} = 0.002$ ). Incentives also show a positive and significant partial effect on employee performance ( $t\text{-count} = 3.032 > t\text{-table} = 2.021$ ;  $\text{sig} = 0.004$ ). Simultaneously, leadership style and incentives significantly impact employee performance ( $F\text{-count} = 25.739 > F\text{-table} = 3.23$ ;  $\text{sig} = 0.000$ ) with a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.563 (56.3%). Leadership responsiveness to feedback and commission-based incentives emerged as key drivers of intrinsic motivation and employee accountability within vocational educational institutions.*

**Keywords:** Employee Performance, Human Resource Management, Leadership Style, Incentives, SMK YAPIN Bekasi.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian insentif secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di SMK YAPIN Bekasi. Fenomena penurunan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam tiga tahun terakhir (2022/2023–2024/2025) serta dihentikannya kebijakan insentif finansial menjadi latar belakang utama riset ini. Penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei ini melibatkan seluruh populasi karyawan sebanyak 43 orang sebagai responden melalui teknik *sampling jenuh* (total sampling). Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert 5 poin. Metode analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis (uji t dan uji F) menggunakan IBM SPSS Statistics. Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $t\text{-hitung} = 3,343 > t\text{-tabel} = 2,021$ ;  $\text{sig} = 0,002$ ). Insentif juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $t\text{-hitung} = 3,032 > t\text{-tabel} = 2,021$ ;  $\text{sig} = 0,004$ ). Secara simultan, gaya kepemimpinan dan insentif berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan ( $F\text{-hitung} = 25,739 > F\text{-tabel} = 3,23$ ;  $\text{sig} = 0,000$ ) dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,563 (56,3%). Ditemukan bahwa indikator keterbukaan pimpinan terhadap masukan bawahan dan insentif berbasis komisi pencapaian kerja menjadi faktor pemicu utama motivasi serta tanggung jawab kerja karyawan di lingkungan pendidikan kejuruan.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Insentif, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, SMK YAPIN Bekasi.*

## A. PENDAHULUAN

Pendidikan menengah, terutama di tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), memiliki fungsi penting dalam peningkatan kualitas tenaga kerja di Indonesia. SMK dibentuk untuk mencetak lulusan yang siap untuk dunia kerja dan sesuai dengan permintaan pasar. Di daerah Bekasi, yang merupakan salah satu pusat industri terbesar di Indonesia, keberadaan SMK sangat krusial untuk mendukung ketersediaan tenaga kerja yang terampil. Namun, kualitas pendidikan tidak hanya dipengaruhi oleh kurikulum dan alat bantu belajar, tetapi juga oleh kualitas individu yang mengelola institusi pendidikan tersebut. (Sari et al, 2021).

Dalam lembaga pendidikan, kualitas kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menunjang efektivitas operasional dan kualitas pelayanan pendidikan. Kinerja yang optimal akan berpengaruh positif terhadap peningkatan layanan pendidikan, disiplin, serta pencapaian tujuan lembaga, disisi lain, penurunan kinerja bisa menghalangi tercapainya tujuan organisasi. Penelitian bahkan mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi beberapa aspek, termasuk cara kepemimpinan dan sistem insentif yg diterapkan dakam organisasi. (Ida Nirwana et al, 2025).

Fenomena yang dialami oleh SMK YAPIN Bekasi dalam kurun waktu tiga tahun ajaran terakhir (2022/2023 hingga 2024/2025) menunjukkan adanya kecenderungan penurunan kinerja karyawan pada seluruh indikator utama penilaian instrumen internal. Penurunan paling signifikan terjadi pada aspek Kualitas Hasil Kerja yang menurun dari 96,7% pada TA 2022/2023 menjadi 78,0% pada TA 2024/2025 (penurunan sebesar 18,7%). Indikator Kuantitas Pekerjaan juga mengalami penyusutan dari 98,0% menjadi 76,0%, Pelaksanaan Tugas dari 95,0% turun ke 77,5%, serta Tanggung Jawab Kerja mengalami penurunan dari 99,0% menjadi 80,0%.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan SMK Yapin Bekasi (TA 2022/2023-2024/2025)

| Tahun Ajaran | Indikator Penilaian Kinerja (%) |           |                   |                | Rata-Rata Keseluruhan |
|--------------|---------------------------------|-----------|-------------------|----------------|-----------------------|
|              | Kualitas                        | Kuantitas | Pelaksanaan Tugas | Tanggung Jawab |                       |
| 2022/2023    | 96,7%                           | 98,0%     | 95,0%             | 99,0%          | 97,18%                |
| 2023/2024    | 87,0%                           | 91,9%     | 93,0%             | 94,0%          | 91,48%                |
| 2024/2025    | 78,0%                           | 76,0%     | 77,5%             | 80,0%          | 77,88%                |

*Sumber: Data Sekunder Evaluasi Internal SMK YAPIN Bekasi (2025)*

Penurunan performa ini berdampak langsung pada keterlambatan penyelesaian tugas-tugas administratif, berkurangnya inisiatif kerja, dan menurunnya disiplin waktu. Berdasarkan observasi dan wawancara pendahuluan, kondisi ini disinyalir dipicu oleh dua faktor utama internal manajemen: pergeseran gaya kepemimpinan pimpinan yang cenderung kurang partisipatif serta adanya pemotongan dan penghapusan total anggaran insentif finansial bulanan

sejak TA 2023/2024. Padahal sebelumnya, insentif diberikan berkisar antara Rp250.000 hingga Rp500.000 per bulan disesuaikan dengan posisi dan beban jabatan.

Tabel 2. Rincian Kebijakan Insentif Finansial Karyawan SMK YAPIN Bekasi per Bulan

| No                                       | Jabatan / Posisi              | Jumlah Personel | TA 2022/2023     | TA 2023/2024      | TA 2024/2025      |
|------------------------------------------|-------------------------------|-----------------|------------------|-------------------|-------------------|
| 1                                        | Guru Mata Pelajaran Umum      | 26 Orang        | Rp 500.000       | Rp 0              | Rp 0              |
| 2                                        | Guru Produktif Kejuruan       | 8 Orang         | Rp 500.000       | Rp 0              | Rp 0              |
| 3                                        | Guru Bimbingan Konseling (BK) | 1 Orang         | Rp 450.000       | Rp 0              | Rp 0              |
| 4                                        | Staf Tata Usaha               | 3 Orang         | Rp 400.000       | Rp 0              | Rp 0              |
| 5                                        | Teknisi & Administrasi        | 1 Orang         | Rp 350.000       | Rp 0              | Rp 0              |
| 6                                        | Pustakawan                    | 1 Orang         | Rp 300.000       | Rp 0              | Rp 0              |
| 7                                        | Satpam / Petugas Keamanan     | 2 Orang         | Rp 300.000       | Rp 0              | Rp 0              |
| 8                                        | Petugas Kebersihan            | 2 Orang         | Rp 250.000       | Rp 0              | Rp 0              |
| <b>Total Karyawan / Status Kebijakan</b> |                               | <b>43 Orang</b> | <b>Diberikan</b> | <b>Dihapuskan</b> | <b>Dihapuskan</b> |

Sumber: Data Sekunder Keuangan & SDM SMK YAPIN Bekasi (2025)

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten. (Adiyanto, 2022;La Harjono, et al, 2025) Penelitian ini gaya kepemimpinan, insentif dan kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu memengaruhi motivasi dan perilaku kerja.(Prasetyo, 2021;Aziz, 2019;Saputri et al, 2021). penelitian ini menunjukkan hasil yang tidak konsisten, di mana pengaruh gaya kepemimpinan maupun insentif tidak selalu signifikan serta dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kondisi organisasi dan motivasi kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan masih adanya research gap sehingga penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan di SMK Yapin Bekasi.

## B. KAJIAN PUSTAKA

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi cara kerja bawahan dengan tujuan agar semangat bekerja, rasa puas, dan hasil kerja karyawan meningkat, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik (Hasibuan, 2019). Gaya kepemimpinan di dalam lembaga pendidikan adalah bentuk perilaku yang dijalankan oleh pemimpin, seperti kepala sekolah atau pemimpin institusi, dalam memberikan arahan, memengaruhi, dan mengatur tenaga pengajar serta tenaga kependidikan untuk mencapai sasaran pendidikan. (Audyna Mayasari Muin, Hidayat, & Badaruddin, 2024). Indikator gaya kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2019):

- Kepercayaan kepada karyawan
- Kebebasan dalam bekerja
- Keterlibatan dalam pengambilan keputusan
- Komunikasi dan berdiskusi
- Pertimbangan terhadap saran dan pendapat

### Insentif

Insentif adalah bentuk penghargaan kepada seseorang yang bisa berupa uang atau barang, yang bertujuan untuk mendorong seseorang melakukan suatu kegiatan. Selain itu, juga bisa dimaksudkan sebagai sesuatu yang diberikan kepada pekerja karena prestasinya lebih baik dari standar yang sudah ditentukan. (Siti Mujanah, 2019).Insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan prestasi dalam kinerja tertentu. Insentif tidak hanya dalam bentuk uang, tetapi juga bisa berupa non-finansial seperti pengakuan dan penghargaan yang mampu meningkatkan semangat kerja. Pemberian insentif

yang sesuai dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik karena merasa dihargai oleh perusahaan (Lola Novita et al., 2023). Dengan demikian, insentif merupakan evaluasi pimpinan terhadap insentif yang dapat memengaruhi sikap dan perilakunya dalam organisasi. Indikator insentif menurut (Siti Mujanah, 2019):

- Bonus
- Komisi
- Profit share
- Pemberian tanda jasa
- Pemberian piagam

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang dapat diukur melalui aspek kualitas maupun kuantitas pekerjaan (Saputri et al., 2021). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dilakukan dengan penuh wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai sasaran perusahaan dengan cara yang sesuai aturan, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan norma atau etika (Thamrin, 2024). Indikator kinerja karyawan menurut (Saputri et al., 2021):

- Kualitas
- Kuantitas
- Penyelesaian tugas
- Tanggung jawab

## **C. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan aktif SMK Yapin Bekasi sebagai responden penelitian. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber, seperti buku, jurnal ilmiah, serta dokumen yang berkaitan dengan topik penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif di SMK Yapin Bekasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sample jenuh atau total sampling. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 43 responden sesuai dengan seluruh karyawan aktif di SMK Yapin Bekasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 25 melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan koefisien determinasi.

## **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan aktif di SMK Yapin Bekasi sebagai responden penelitian.

### **Profil Perusahaan**

SMK Yapin Bekasi adalah sekolah menengah kejuruan swasta terakreditasi "A" yang berlokasi di Alamat: Jl. Raya K.H. Noer Ali No. 2, Jembatan III, Jatimulya, Kec. Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi. Berfokus pada pembentukan lulusan siap kerja yang kompeten serta berkarakter. Menggunakan Kurikulum Merdeka, sekolah ini menawarkan program keahlian unggulan, yaitu Teknik Komputer Jaringan (TKJ), Akuntansi dan Keuangan Lembaga (AKL), Teknik Kendaraan Ringan Otomotif (TKRO), serta Teknik Instalasi Tenaga Listrik (TITL) yang didukung oleh fasilitas praktik memadai.

### **Uji Instrumen**

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner valid atau layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 1. Uji Validitas

| Variabel                  |       | Nilai r hitung | Nilai r tabel | Ket   |
|---------------------------|-------|----------------|---------------|-------|
| Gaya Kepemimpinan         | X1.1  | 0,672          | 0,2940        | Valid |
|                           | X1.2  | 0,515          | 0,2940        | Valid |
|                           | X1.3  | 0,566          | 0,2940        | Valid |
|                           | X1.4  | 0,592          | 0,2940        | Valid |
|                           | X1.5  | 0,555          | 0,2940        | Valid |
|                           | X1.6  | 0,396          | 0,2940        | Valid |
|                           | X1.7  | 0,310          | 0,2940        | Valid |
|                           | X1.8  | 0,544          | 0,2940        | Valid |
|                           | X1.9  | 0,529          | 0,2940        | Valid |
|                           | X1.10 | 0,586          | 0,2940        | Valid |
| Kepuasan Kerja            | X2.1  | 0,659          | 0,2940        | Valid |
|                           | X2.2  | 0,660          | 0,2940        | Valid |
|                           | X2.3  | 0,692          | 0,2940        | Valid |
|                           | X2.4  | 0,715          | 0,2940        | Valid |
|                           | X2.5  | 0,537          | 0,2940        | Valid |
|                           | X2.6  | 0,657          | 0,2940        | Valid |
|                           | X2.7  | 0,621          | 0,2940        | Valid |
|                           | X2.8  | 0,467          | 0,2940        | Valid |
|                           | X2.9  | 0,470          | 0,2940        | Valid |
|                           | X2.10 | 0,589          | 0,2940        | Valid |
| <i>Turnover Intention</i> | Y.1   | 0,557          | 0,2940        | Valid |
|                           | Y.2   | 0,620          | 0,2940        | Valid |
|                           | Y.3   | 0,566          | 0,2940        | Valid |
|                           | Y.4   | 0,690          | 0,2940        | Valid |
|                           | Y.5   | 0,628          | 0,2940        | Valid |
|                           | Y.6   | 0,774          | 0,2940        | Valid |
|                           | Y.7   | 0,372          | 0,2940        | Valid |
|                           | Y.8   | 0,631          | 0,2940        | Valid |

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan, insentif, dan gaya kepemimpinan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,2940). Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat konsistensi jawaban responden terhadap item pernyataan yang menggambarkan konstruk atau dimensi variabel dalam kuesioner.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

| Variabel          |    | Cronbach's Alpha | Kriteria | Ket      |
|-------------------|----|------------------|----------|----------|
| Gaya Kepemimpinan | X1 | 0,706            | 0,60     | Reliabel |
| Insentif          | X2 | 0,811            | 0,60     | Reliabel |
| Kinerja Karyawan  | Y  | 0,755            | 0,60     | Reliabel |

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas bahwa nilai cronbach's alpha variabel kinerja karyawan sebesar 0,706, insentif sebesar 0,811, serta kinerja karyawan sebesar 0,755. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki koefisien alpha di atas batas minimum 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik atau dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data atau residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 3. Uji Normalitas

| One Sample Kolmogorov – Smirnov Test |                | Unstandardize d<br>Residual |
|--------------------------------------|----------------|-----------------------------|
| N                                    |                | 100                         |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>     | Mean           | ,0000000                    |
|                                      | Std. Deviation | 1,91332337                  |
|                                      | Absolute       | ,072                        |
|                                      | Positive       | ,072                        |
|                                      | Negative       | -,050                       |
| Test Statistic                       |                | ,072                        |
| Asymp. Sig. (2-tailed)               |                | .200                        |

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics adalah sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan antar variabel independen.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

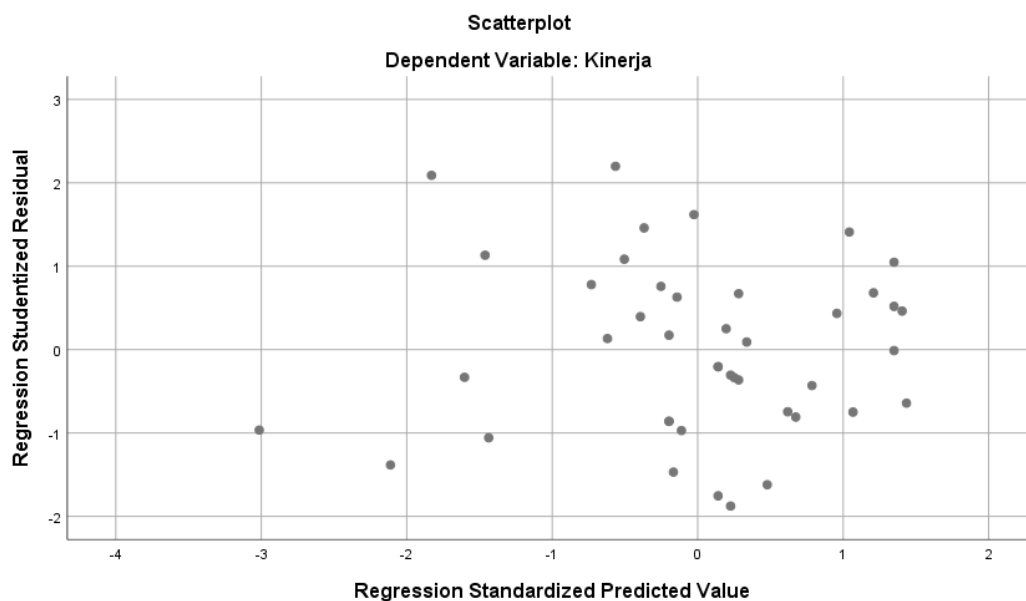
| Variabel                  | Collinearity Statistics |       | Keterangan                         |
|---------------------------|-------------------------|-------|------------------------------------|
|                           | Tolerance               | VIF   |                                    |
| Gaya Kepemimpinan<br>(X1) | 0,634                   | 1.578 | Tidak terjadi<br>multikolinearitas |
| Insentif (X2)             | 0,634                   | 1.578 | Tidak terjadi<br>multikolinearitas |

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas nilai tolerance untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) dan insentif (X2) masing-masing adalah 0,634, yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut sebesar 1,578 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai VIF 10,00. Dengan demikian, dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model penelitian ini.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada setiap pengamatan.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas sehingga memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis regresi.

## Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

| Model |                              | Unstandardized<br>B | Coefficients<br>Std. Error | Standardized<br>Coefficients<br>Beta | t     | Sig. |
|-------|------------------------------|---------------------|----------------------------|--------------------------------------|-------|------|
| 1     | (Constant)                   | 2,853               | 4,587                      |                                      | ,622  | ,538 |
|       | Gaya<br>Kepemimpinan<br>(X1) | ,426                | ,128                       | ,439                                 | 3,343 | ,002 |
|       | Insentif (X2)                | ,306                | ,101                       | ,398                                 | 3,032 | ,004 |

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi  $Y = 2,853 + 0,426 X_1 + 0,306 X_2$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien positif sebesar 0,426, sedangkan variabel insentif memiliki koefisien positif sebesar 0,306. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan cenderung meningkatkan kinerja karyawan, sementara insentif cenderung meningkatkan kinerja karyawan.

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Uji Parsial (uji t)

|       |                          | Unstandardized<br>B | Coefficients<br>Std. Error | Standardized<br>Coefficients<br>Beta | t     | Sig. |
|-------|--------------------------|---------------------|----------------------------|--------------------------------------|-------|------|
| Model |                          |                     |                            |                                      |       |      |
| 1     | (Constant)               | 2,853               | 4,587                      |                                      | ,622  | ,538 |
|       | Lingkungan Kerja<br>(X1) | ,426                | ,128                       | ,439                                 | 3,343 | ,002 |
|       | Kepuasan Kerja<br>(X2)   | ,306                | ,101                       | ,398                                 | 3,032 | ,004 |

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar  $3,343 < t \text{ tabel } 2,021$  dengan nilai signifikansi  $0,002 > 0,05$ . hasilnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis pertama diterima. Sementara itu, variabel insentif memperoleh nilai t hitung sebesar  $3,032 < t \text{ tabel } 2,021$  dengan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ , sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua hipotesis diterima yang menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan diterapkan dan semakin baik sistem insentif diterapkan, semakin rendah tingkat kinerja karyawan.

### Uji Simultan (uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Uji Simultan (uji f)

|       |            | ANOVA <sup>a</sup> |    |                |        |      |
|-------|------------|--------------------|----|----------------|--------|------|
| Model |            | Sum of<br>Squares  | df | Mean<br>Square | F      | Sig. |
| 1     | Regression | 197,874            | 2  | 98,937         | 25,739 | ,000 |
|       | Residual   | 153,754            | 40 | 3,844          |        |      |
|       | Total      | 351,628            | 42 |                |        |      |

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji f menunjukkan bahwa nilai f hitung  $25,739 > f \text{ tabel } 3,23$  dengan nilai signifikansi  $<0,000 < 0,05$ , sehingga gaya kepemimpinan dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Determinasi Koefisien ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 8. Uji Determinasi Koefisien ( $R^2$ )

| Model | R    | R Square | Adjusted R<br>Squares | Std. Error of the<br>Estimate |
|-------|------|----------|-----------------------|-------------------------------|
| 1     | ,750 | ,563     | ,541                  | 1,96057                       |

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,563. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan dan insentif mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 56,3%, sedangkan sisanya sebesar 42,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil pengolahan data diperoleh nilai F hitung sebesar 25,739 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena F hitung ( $25,739 > F$  tabel (3,23) dan nilai Sig. (0,000)  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di SMK YAPIN Bekasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian (Bintang Alhakim & Suhana, 2024; Hernanda Diva Auliya & Suhana, 2024). Ditemukan bahwa, gaya kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu melibatkan karyawan, membangun komunikasi yang baik, dan memberikan kepercayaan dapat mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, tabel coefficients diperoleh nilai t hitung sebesar 3,032 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Karena t hitung ( $3,032 > t$  tabel (2,021) dan nilai Sig. (0,004)  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel insentif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK YAPIN Bekasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa memberikan insentif yang tepat dapat membantu meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian (Kurniawan, 2021; Adiantari et al., 2021; Lola Novita et al., 2023) menunjukkan bahwa insentif adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi atas kerja yang telah mereka lakukan. Memberi insentif yang tepat bisa membuat karyawan lebih termotivasi dan semangat bekerja, sehingga mereka berusaha lebih keras dalam menjalankan tugas. Pembaruan dalam penelitian ini adalah menguji dampak insentif terhadap kinerja karyawan di institusi pendidikan, khususnya di SMK YAPIN Bekasi, dengan mengambil responden berupa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, hasil pengolahan data diperoleh nilai F hitung sebesar 25,739 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena F hitung ( $25,739 > F$  tabel (3,23) dan nilai Sig. (0,000)  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Diketahui bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di SMK YAPIN Bekasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dan pemberian insentif yang sesuai dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan penelitian (Sujata et al., 2025; Adiyanto, 2022; La Harjono et al., 2025) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam memengaruhi dan berinteraksi dengan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai dorongan untuk meningkatkan semangat dan produktivitas kerja.

## E. SIMPULAN

Berasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan di SMK YAPIN Bekasi, dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Yapin Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, seperti kemampuan pemimpin dalam berkomunikasi, memberikan arahan, melibatkan karyawan, dan

membangun kepercayaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Yapin Bekasi. Pemberian insentif yang sesuai mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan produktivitas karyawan. Dengan adanya penghargaan atas hasil kerja yang dicapai, karyawan terdorong untuk bekerja lebih optimal sehingga kinerjanya meningkat. Gaya kepemimpinan dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Yapin Bekasi Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan yang didukung oleh pemberian insentif yang tepat dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan jika kedua faktor tersebut diterapkan secara terpisah. Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan insentif merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK YAPIN Bekasi. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu terus mengembangkan kualitas kepemimpinan serta menerapkan sistem pemberian insentif yang adil dan sesuai agar kinerja karyawan dapat terus meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

### REFERENSI

- Adiyanto, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika. *Ekonomi Dan Bisnis (Ekobis)* 45, 1(2), 39–46. Retrieved from <http://jurnal45.org/index.php/EKOBIS45/article/view/29%0Ahttp://jurnal45.org/index.php/EKOBIS45/article/download/29/6>
- Audyna Mayasari Muin, Hidayat, M., & Badaruddin. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Insentif Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Fakultas Hukum .... *Gendhera Buana Jurnal ...*, 2(2), 153–167. Retrieved from <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/gbj/article/download/5053/2813>
- Aziz, A. M. (2019). Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja : Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, 6(1), 69–80. Retrieved from <https://doi.org/10.55963/jumpa.v6i1.277>
- Dwi, A. J., Sari, R., & Giatman, M. (2021). Sari - Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, 5(3), 329–333. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/358584317\\_Peran\\_Kepemimpinan\\_Kepala\\_Sekolah\\_dalam\\_Meningkatkan\\_Mutu\\_Pendidikan](https://www.researchgate.net/publication/358584317_Peran_Kepemimpinan_Kepala_Sekolah_dalam_Meningkatkan_Mutu_Pendidikan)
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Askara.
- Ida Nirwana, Arfimasri Arfimasri, & Anisa Nurhaida Yanti. (2025). Kepemimpinan dan Insentif sebagai Faktor Penentu Kinerja Karyawan. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2), 102–115. <https://doi.org/10.55606/optimal.v5i2.5817>
- La Harjono, Catur Wulandari, Yuyun Iriani, & Sarlin Sarlin. (2025). Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Ponorogo. *JUMBIWIRA : Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(2), 350–365. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v4i2.2613>
- Lola Novita, Syahril Syahril, Nurhizrah Gistituati, & Ahmad Subandi. (2023). The Influence of Organizational Culture and Providing Incentives on Employee Performance. *International Journal Of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS)*, 3(1), 552–558. <https://doi.org/10.55227/ijhess.v3i1.497>
- Prasetyo, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Putra Cipta Karindomas. *Prosiding Manajerial Dan ...*, 2(4), 109–116. Retrieved from <http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/prc/article/view/592>

- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). The Influence of Work Discipline and Incentives on Employee Performance at PT Putra Karisma Palembang (in Indonesian). *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/350556788\\_Pengaruh\\_Disiplin\\_Kerja\\_dan\\_Pemberian\\_Insentif\\_terhadap\\_Kinerja\\_Karyawan\\_PT\\_Putra\\_Karisma\\_Palembang](https://www.researchgate.net/publication/350556788_Pengaruh_Disiplin_Kerja_dan_Pemberian_Insentif_terhadap_Kinerja_Karyawan_PT_Putra_Karisma_Palembang)
- Siti Mujanah, M. P. . (2019). *Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan ( Kdt ) , Manajemen Kompensasi*.
- Sujata, N. komang novia anjali, Saraswati, N. putu ayu sintya, & Andika, ary wira. (2025). Jurnal Emas Jurnal Emas. *Jurnal Emas*, 6(1), 154–169. Retrieved from <https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/4881866>
- Thamrin, D. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Administrasi Kependudukan di Kecamatan Babelan. ... *of Economics and ...*, 2(1), 1038–1048. Retrieved from <https://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/view/113%0Ahttps://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/download/113/91>