



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARINA MULTI KARYA JAKARTA PUSAT

Zulia Putri Rosandra<sup>1</sup>, Windy Gustia Wardani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas  
Pamulang, Jl. Surya Kencana No. 1 Pamulang Barat, Tangerang Selatan

\*Penulis Korespondensi: [zuliaputrirosandra10@gmail.com](mailto:zuliaputrirosandra10@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01579@unpam.ac.id](mailto:dosen01579@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract.** The purpose of this research is to determine the influence of Authoritarian Leadership Style and Incentives on Employee Performance both partially and simultaneously at PT Arina Multi Karya in Central Jakarta. This research uses a descriptive associative method, with data collection conducted through a questionnaire survey. The sample used in this study is from saturated sampling, consisting of 68 respondents. Data analysis was performed using SPSS version 25. The analysis techniques used include instrument testing, validity testing, reliability testing, multicollinearity testing, heteroscedasticity testing, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. Based on the research results, the Authoritarian Leadership Style (X1) and Incentives (X2) yielded the multiple linear regression equation  $Y = 11.711 + 0.649 X1 + 0.697 X2$ . The hypothesis testing (t-test) for the Incentives variable (X2) shows that  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9.844 > 1.997$ ) and a significance value of  $0.000 < 0.050$ . Thus,  $H_0$  rejected and  $H_2$  accepted. This means that there is a partial positive and significant influence between Incentives (X2) on Performance (Y). The simultaneous hypothesis testing (F test) yielded a calculated F value  $> F$  table ( $61.836 > 3.14$ ), which is also supported by a significant value of  $0.000 < 0.050$ ; thus,  $H_3$  is accepted, meaning there is a significant simultaneous influence between Authoritarian Leadership Style (X1) and Incentives (X2) on Employee Performance (Y). The coefficient of determination value has an influence of 64%, while the remaining 36% is influenced by other factors not included in the study.

**Keywords:** Authoritarian Leadership Style, Incentives, Employee Performance

**Abstrak.** Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT Arina Multi Karya Jakarta Pusat. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang bersifat asosiatif, metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket kuesioner. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu hasil dari sampling jenuh yaitu sebanyak 68 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 25. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrumen data, uji validitas, uji reabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) dan Insentif (X2) persamaan regresi linear berganda  $Y = 11,711 + 0,649 X1 + 0,697 X2$ . Pengujian hipotesis (uji t) secara parsial variabel Insentif (X2) diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,844 > 1,997$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,050$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Insentif (X2) Terhadap Kinerja (Y). Pengujian hipotesis secara simultan (uji F) diperoleh nilai F  $t_{hitung} > F$  tabel ( $61,836 > 3,14$ ) hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,050$  dengan demikian  $H_3$  diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) dan Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi memiliki pengaruh 64% sisanya 36% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Otoriter, Insentif, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerak, dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi

persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya utama bagi seluruh kegiatan dan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Keberlangsungan suatu perusahaan tentunya sangat tergantung dari peran manusia dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi perusahaan. Oleh karena itu, apabila sumber daya manusia dalam suatu perusahaan semakin baik kualitasnya maka keterlibatan positif mereka terhadap perusahaan akan semakin besar, begitu juga sebaliknya.

**Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan  
PT Arina Multi Karya Periode Tahun 2022 – 2024**

| No                                  | Unsur Penelitian | Tahun 2022 |     | Tahun 2023 |     | Tahun 2024 |     |
|-------------------------------------|------------------|------------|-----|------------|-----|------------|-----|
|                                     |                  | Nilai      | Ket | Nilai      | Ket | Nilai      | Ket |
| 1                                   | Tanggung Jawab   | 90         | A   | 85         | B   | 85         | B   |
| 2                                   | Kerja Sama       | 90         | A   | 85         | B   | 80         | B   |
| 3                                   | Kedisiplinan     | 95         | A   | 80         | B   | 75         | B   |
| 4                                   | Inisiatif        | 90         | A   | 85         | B   | 70         | B   |
| 5                                   | Komunikasi       | 90         | A   | 80         | B   | 75         | B   |
| 6                                   | Kepemimpinan     | 95         | A   | 85         | B   | 70         | B   |
| 7                                   | Rajin            | 90         | A   | 85         | B   | 70         | B   |
| 8                                   | Kepatuhan        | 90         | A   | 80         | B   | 75         | B   |
| <b>Jumlah</b>                       |                  | 739        | A   | 665        | B   | 600        | B   |
| <b>Rata-Rata Nilai Pertahun (%)</b> |                  | 91,2%      | A   | 83,1%      | B   | 75%        | B   |
| <b>Rata-Rata Dalam 3 Tahun (%)</b>  |                  | 83,1 %     |     |            |     |            |     |

Sumber: Data Diolah PT Arina Multi Karya

Berdasarkan data yang ada pada tabel 1.1 penilaian Kinerja Karyawan PT Arina Multi Karya dilakukan menggunakan delapan unsur penilaian. Nilai kinerja (N) yang diperoleh setiap tahun kemudian diklasifikasikan ke dalam kategori kinerja (Ket), yaitu (A) sangat baik dan B (baik). Klasifikasi ini bertujuan untuk memudahkan evaluasi kinerja karyawan secara periodik serta melihat tren perubahan kinerja selama periode 2022-2024). Setiap unsur dinilai berdasarkan kriteria tertentu dengan penilaian yang menunjukkan perkembangan yang signifikan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022 nilai rata-rata sebesar 91,2%, di tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 83,1% dan di tahun 2024 juga mengalami penurunan sebesar 75%.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pada PT Arina Multi Karya yaitu gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang diterapkan menunjukkan sikap kurang peduli dan cenderung otoriter. Komunikasi yang terjadi bersifat satu arah dari atasan kepada bawahan, di mana seluruh wewenang sepenuhnya berada di tangan pimpinan. Selain itu, tidak terdapat sistem penghargaan atau pengakuan terhadap karyawan yang menunjukkan kinerja baik.

**Tabel 1.3 Data Insentif  
PT Arina Multi Karya Periode Tahun 2022 – 2024**

| Bln | Total 2022 (Rp) | Rata-rata/karyawan 2022 | Total 2023 (Rp) | Rata-rata/karyawan 2023 | Total 2024 (Rp) | Rata-rata/karyawan 2024 |
|-----|-----------------|-------------------------|-----------------|-------------------------|-----------------|-------------------------|
| Jan | 536.000.000     | 8.000.000               | 402.000.000     | 6.000.000               | 268.000.000     | 4.000.000               |
| Feb | 536.000.000     | 8.000.000               | 402.000.000     | 6.000.000               | 268.000.000     | 4.000.000               |

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARINA MULTI KARYA JAKARTA PUSAT**

|              |                      |                   |                      |                   |                  |                   |
|--------------|----------------------|-------------------|----------------------|-------------------|------------------|-------------------|
| Mar          | 536.000.000          | 8.000.000         | 402.000.000          | 6.000.000         | 268.000.000      | 4.000.000         |
| Apr          | 536.000.000          | 8.000.000         | 402.000.000          | 6.000.000         | 268.000.000      | 4.000.000         |
| Mei          | 536.000.000          | 8.000.000         | 402.000.000          | 6.000.000         | 268.000.000      | 4.000.000         |
| Jun          | 536.000.000          | 8.000.000         | 402.000.000          | 6.000.000         | 268.000.000      | 4.000.000         |
| Jul          | 536.000.000          | 8.000.000         | 402.000.000          | 6.000.000         | 268.000.000      | 4.000.000         |
| Agst         | 536.000.000          | 8.000.000         | 402.000.000          | 6.000.000         | 268.000.000      | 4.000.000         |
| Sept         | 536.000.000          | 8.000.000         | 402.000.000          | 6.000.000         | 268.000.000      | 4.000.000         |
| Okt          | 536.000.000          | 8.000.000         | 402.000.000          | 6.000.000         | 268.000.000      | 4.000.000         |
| Nov          | 536.000.000          | 8.000.000         | 402.000.000          | 6.000.000         | 268.000.000      | 4.000.000         |
| Des          | 536.000.000          | 8.000.000         | 402.000.000          | 6.000.000         | 268.000.000      | 4.000.000         |
| <b>Total</b> | <b>6.432.000.000</b> | <b>96.000.000</b> | <b>4.824.000.000</b> | <b>72.000.000</b> | <b>3.216.000</b> | <b>48.000.000</b> |

Sumber: Data Diolah PT Arina Multi Karya

Berdasarkan table 1.3 diatas mengenai Insentif bahwa analisis penurunan tahun 2022 rata-rata insentif sebesar 8 juta/bulan untuk masing-masing karyawan dengan total dalam seluruh karyawan sebesar 96 juta, di 2023 rata-rata insentif sebesar 6 juta/bulan untuk masing-masing karyawan sebesar 48 juta, dan di tahun 2024 rata-rata insentif sebesar 4 juta/bulan untuk masing-masing karyawan dengan total dalam seluruh karyawan sebesar 48 juta. Total insentif perusahaan menurun secara bertahap sebesar 25% di tahun 2022 ke 2023 dan 33,3% di tahun 2023 ke 2024.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai satu tujuan tertentu (Hasibuan, 2016:23).

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

### Pengertian Insentif

Insentif adalah suatu bentuk penghargaan atau dorongan yang diberikan kepada individu atau kelompok untuk mendorong mereka mencapai tujuan tertentu atau meningkatkan kinerja. Tujuannya adalah untuk memotivasi individu atau kelompok agar lebih produktif, berkomitmen, atau berperilaku sesuai yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan.

### Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Priansa (2017:48) kinerja, “adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:14), pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Sugiyono mengartikan populasi sebagai kelompok atau item dengan total dan karakteristik spesifik yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dianalisis guna menarik kesimpulan Rangkuti dkk (2019:988). Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Arina Multi Karya di Jakarta Pusat yang berjumlah 210 karyawan.

#### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2018:215), berpendapat “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. menurut Arikunto (2014:131), “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Lebih lanjut masih menurut Sugiyono (2018:81), bahwa “Tehnik sampling merupakan tehnik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian”. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:82), berpendapat “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah Rumusan Slovin:

$$n = N / (1 + N e^2)$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (margin of error)

Perhitungan

Diketahui:

Jumlah populasi (N) = 210

Tingkat kesalahan (e) = 10% atau 0,10

$$n = 210 / (1 + 210 \times (0,10)^2)$$

$$n = 210 / (1 + 210 \times 0,01)$$

$$n = 210 / (1 + 2,1)$$

$$n = 210 / 3,1$$

$$n = 67,7 \approx 68 \text{ responden}$$

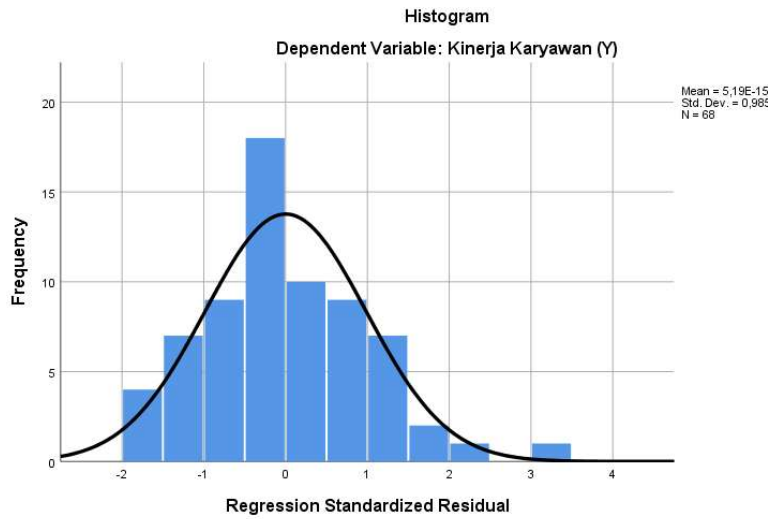
Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 responden yaitu karyawan Marcandisher Display/Sales sebanyak 68.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

- a. Pendekatan Visual (Grafik)



**Gambar 4.1 Uji Normalitas (Histogram)**

Berdasarkan hasil *output* uji pada gambar 4.1 dalam bentuk Histogram diketahui distribusi dan nilai residunya berada di area dalam garis kurva bahwa hasil residunya terdistribusi normal.

**Tabel 4.10 Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 68                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 3,09245894              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,100                    |
|                                  | Positive       | ,100                    |
|                                  | Negative       | -,048                   |
| Test Statistic                   |                | ,100                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,089 <sup>c</sup>       |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.10 bahwa data residual Terbukti distribusi normal hal tersebut membuktikan dari nilai asymp 0,089 > 0,05.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic Coefficients*<sup>a</sup>**

| Model |                                 | Collinearity Statistics |       |
|-------|---------------------------------|-------------------------|-------|
|       |                                 | Tolerance               | VIF   |
| 1     | Gaya kepemimpinan otoriter (X1) | ,768                    | 1,302 |
|       | Insentif (X2)                   | ,768                    | 1,302 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner SPSS 25

Bahwa tabel 4.11 nilai tolerance gaya kepemimpinan otoriter dan insentif sebesar 0,768 dimana nilai tersebut kurang dari 0,1 dan nilai VIF variabel gaya kepemimpinan

otoriter dan insentif sebesar 1,302 sudah memenuhi syarat untuk lolos uji multikolinieritas oleh seluruh variabel independent yang ada Dimana nilai tersebut kurang dari 10, dengan ini model regresi tidak ada gangguan multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| Model                           | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|                                 | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)                    | 4,465                       | 1,451      |                           | 3,076  | ,003 |
| Gaya kepemimpinan otoriter (X1) | -,110                       | ,056       | -,268                     | -1,952 | ,055 |
| Insentif (X2)                   | ,030                        | ,046       | ,088                      | ,642   | ,523 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.12 nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan otoriter sebesar 0,055 dan insentif sebesar 0,523 yang artinya kedua variabel tersebut nilainya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat diartikan tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Hipotesis**

a. Uji T

**Tabel 4.23 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Model                           | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)                    | 4,538                       | 2,361      |                           | 1,922 | ,059 |
| Gaya kepemimpinan otoriter (X1) | ,310                        | ,092       | ,281                      | 3,383 | ,001 |
| Insentif (X2)                   | ,574                        | ,075       | ,636                      | 7,655 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner SPSS 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas maka:

1. Gaya kepemimpinan otoriter memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3,383 > 1,997)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig.0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter dan insentif terhadap kinerja karyawan.
2. Insentif memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,655 > 1,997)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig.0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter dan insentif terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Untuk menentukan besarnya F tabel dicari dengan ketentuan  $df = (n-k)$ , maka diperoleh  $(68-3) = 65$ , jadi F tabel = 3,14

**Tabel 4.25 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X<sub>1</sub>) Insentif (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1219,099       | 2  | 609,549     | 61,836 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 640,741        | 65 | 9,858       |        |                   |
|       | Total      | 1859,840       | 67 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Insentif (X<sub>2</sub>), Gaya kepemimpinan otoriter (X<sub>1</sub>)

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner SPSS 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $61,836 > 3,14$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho\ value < Sig.0,050$  atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan otoriter dan insentif terhadap kinerja karyawan.

### **Pembahasan Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menjelaskan bahwa terdapat ketertarikan pada variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X<sub>1</sub>) dan variabel Insentif (X<sub>2</sub>). Dimana hasil penelitian tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Berikut ini, penjelasan dari setiap variabel:

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada variabel gaya kepemimpinan otoriter (X<sub>1</sub>), hipotesis yang sesuai dengan hasil penelitian yaitu pada Hipotesis  $H_{a1}$  = diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan pada PT Arina Multi Karya di Jakarta Pusat secara parsial. Di dasarkan pada hasil uji regresi linier sederhana, pada variabel gaya kepemimpinan otoriter (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dapat dilihat pada nilai  $Y = 11,711 + 0,649 X_1$  yang menunjukkan nilai konstanta sebesar 11,711 dan nilai variabel X<sub>1</sub> sebesar 0,649 yang dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan searah gaya kepemimpinan otoriter (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y). pada hasil uji koefisien korelasi menunjukkan R sebesar 0,587 yang menunjukkan adanya pengaruh yang kuat variabel gaya kepemimpinan otoriter (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dilihat dari hasil uji koefisien determinasi variabel gaya kepemimpinan otoriter (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y). menunjukkan nilai  $R\ square$  sebesar 0,345 atau 34,5% sedangkan sisa 65,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Pada hasil uji t (uji parsial) variabel gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh (X<sub>1</sub>) menunjukkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $< 0,050$ , yaitu:  $5,895 > 1,997$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,050$ , maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arina Multi Karya di Jakarta Pusat secara parsial.

Pada hasil penelitian yang telah peneliti lakukan bahwa Hal ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan otoriter yang jelas dalam memberikan arahan, instruksi, serta pengawasan mampu meningkatkan kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan. Dengan adanya kepemimpinan yang tegas, karyawan terdorong untuk bekerja lebih fokus, terarah, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap tugas yang

diberikan, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Peneliti terdahulu yang dijadikan penguat dari hasil penelitian ini, yaitu pada jurnal yang ditulis Gusti Made Dharma Hartawan, tahun 2024 dengan judul jurnal “Pengaruh Kepemimpinan Otoriter dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rpa Nusantara”. Dengan hasil penelitian variabel kepemimpinan otoriter terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **Pengaruh Insentif (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada variabel insentif (X<sub>2</sub>), Hipotesis yang sesuai dengan hasil penelitian yaitu pada Ha<sub>2</sub> = diduga terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Arina Multi Karya di Jakarta Pusat secara parsial. Didasarkan pada hasil uji regresi linier sederhana, pada variabel insentif (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dapat dilihat pada nilai  $Y = 9.336 + 0.697 X_2$  yang menunjukkan nilai konstanta sebesar 9.336 dan nilai variabel X<sub>2</sub> sebesar 0.697 yang dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan searah insentif (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y). Pada hasil uji koefisien korelasi menunjukkan R sebesar 0.771 yang menunjukkan adanya pengaruh yang kuat terhadap variabel insentif (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dilihat dari hasil uji koefisien determinasi variabel insentif (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y), menunjukkan nilai *Adjusted R square* sebesar 59,5 atau 59,5%. Hal ini berarti, variabel insentif (X<sub>2</sub>) mampu menjelaskan besaran pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 59,5% sedangkan sisa 40,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Pada hasil uji t (uji parsial) variabel insentif (X<sub>2</sub>) menunjukkan *t hitung* > *t tabel* dengan nilai signifikan < 0,050, yaitu 9,844 > 1,997 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,000. Maka dapat disimpulkan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arina Multi Karya di Jakarta Pusat secara parsial.

Pada hasil penelitian yang telah dilakukan, hal ini menunjukkan bahwa penerapan insentif yang jelas dapat meningkatkan kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan. Selain itu, dengan adanya kepemimpinan yang tegas, karyawan terdorong untuk bekerja lebih fokus, terarah, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Peneliti terdahulu yang dijadikan penguat dari hasil penelitian ini, yaitu pada jurnal yang ditulis Muhammad Subkhan, tahun 2023 dengan judul jurnal “Pengaruh Insentif dan Motivasi Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Mensa Binasukses”. Dengan hasil penelitian variabel insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter (X<sub>1</sub>) Dan Insentif (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, Gaya Kepemimpinan Otoriter (X<sub>1</sub>) Insentif (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Didasarkan pada hasil uji regresi linier berganda, pada variabel gaya kepemimpinan otoriter (X<sub>1</sub>) dan insentif (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan (Y) yang dapat dilihat pada nilai  $Y = 4.538 + 0.310 X_1 + 0.574 X_2$  yang menunjukkan nilai konstanta sebesar 4.538, nilai variabel X<sub>1</sub> sebesar 0.310 dan variabel X<sub>2</sub> sebesar 0.574. Pada hasil uji koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,810 yang menunjukkan adanya pengaruh yang kuat variabel gaya kepemimpinan otoriter (X<sub>1</sub>) dan insentif (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dilihat dari hasil uji koefisien determinasi variabel gaya kepemimpinan otoriter (X<sub>1</sub>) dan insentif (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y), menunjukkan *R square* sebesar

0.655 atau 65.6% . Hal ini berarti, variabel gaya kepemimpinan otoriter ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) mampu menjelaskan besaran pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 65.5%. Sedangkan sisa 34.4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hal ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan otoriter dan pemberian insentif yang tepat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin yang tegas dalam memberikan arahan serta adanya sistem insentif yang jelas mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, fokus, dan bertanggung jawab.

Pada hasil uji F (uji simultan) gaya kepemimpinan otoriter ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $< 0,050$ , yaitu 61,836 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,050$ , Maka dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arina Multi Karya di Jakarta Pusat secara parsial.

Penelitian terdahulu yang dijadikan penguat dari hasil penelitian ini, yaitu pada jurnal yang ditulis Meysa Wijaya Kusuma, tahun 2024 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di SMK Boash One Kabupaten Bogor Tahun 2023-2024”. Dengan hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Arina Multi Karya Jakarta Pusat”, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Arina Multi Karya Jakarta Pusat. Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ) memiliki tingkat hubungan yang sedang terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) yaitu dengan nilai korelasi sebesar 0,587 yang berada pada rentang 0,400-0,599. Dan uji hipotesis menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,895 > 1,997$ ) atau signifikan  $0,000 < 0,050$ . Oleh karena itu keputusan penelitian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Karena semakin diterapkan gaya kepemimpinan otoriter secara tepat, maka semakin jelas dalam memberikan arahan, instruksi, dan pengawasan dapat membantu karyawan lebih disiplin, fokus pada tugas, serta termotivasi untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.
2. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Insentif ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Arina Multi Karya Jakarta Pusat. Insentif ( $X_2$ ) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) yaitu dengan nilai korelasi sebesar 0,771 yang berada pada rentang 0,600-0,799. Dan uji hipotesis menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $9,844 > 1,997$ ) atau signifikan  $0,000 < 0,050$ . Oleh karena itu keputusan Insentif  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Karena semakin meningkat pemberian insentif, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
3. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Arina Multi Karya Jakarta Pusat. Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) secara simultan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) yaitu dengan nilai korelasi sebesar 0,810 yang berada pada rentang 0,800-1,000. Dan uji hipotesis menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $61,836 > 3,14$ ) atau signifikan  $0,000 <$

0,050. Oleh karena itu keputusan penelitian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Karena semakin diterapkan gaya kepemimpinan otoriter yang jelas dan semakin tinggi pemberian insentif, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

### **Keterbatasan Penelitian**

Dalam penyusunan skripsi ini peneliti mendapati beberapa keadaan yang menjadi hambatan dalam memaksimalkan penelitian ini, yaitu:

1. Keterbatasan peneliti yang pertama mengenai perusahaan yang cukup luas peneliti hanya mengambil pada area outlet cabang Jakarta Pusat, dengan jumlah sampel 68 orang karyawan yaitu divisi Marcandisher Display/Sales.
2. Keterbatasan peneliti yang kedua pada saat penyusunan skripsi ini yaitu pengukuran penelitian yang hanya dilakukan dengan berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan oleh peneliti dimana hasil kuesioner ini tergantung pada responden dalam menjawab pernyataan kuesioner.
3. Keterbatasan peneliti yang ketiga yaitu kemampuan peneliti dalam menjelaskan suatu data. Peneliti menyarankan, untuk penelitian selanjutnya penjelasan yang diadaptasi dari bahasa lain disajikan dengan kalimat dan bahasa yang mudah dimengerti oleh responden.

### **Saran**

Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Arina Multi Karya, setiap cabang perlu diperbaiki:

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter terdapat pada pernyataan dengan yang menjawab sangat setuju (SS) sejumlah 12 responden pada nomor satu dengan pernyataan "Dalam kepemimpinan otoriter, kecepatan kerja bisa meningkat karena keputusan diambil secara sepihak dan langsung dilaksanakan". Saran dari peneliti untuk perusahaan disarankan agar tidak sepenuhnya bergantung pada gaya ini, melainkan mengombinasikannya dengan pendekatan yang lebih partisipatif agar tercipta suasana kerja yang lebih kondusif dan menumbuhkan loyalitas karyawan.
2. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Insentif terdapat pada pernyataan dengan yang menjawab sangat setuju (SS) sejumlah 14 responden pada nomor enam dengan pernyataan "Lama kerja sering menjadi pertimbangan dalam pemberian tunjangan atau promosi". Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan menilai masa kerja memiliki peran penting dalam sistem penghargaan perusahaan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar perusahaan mempertahankan kebijakan yang menjadikan masa kerja sebagai salah satu pertimbangan loyalitas serta motivasi karyawan untuk terus berkarier diperusahaan.
3. Pada hasil penelitian yang didapat dalam kuesioner pada variabel Kinerja Karyawan terdapat pada pernyataan dengan yang menjawab sangat setuju (SS) sejumlah 22 responden pada nomor tiga dengan pernyataan "Target kuantitas harus realistis agar tidak mengorbankan kualitas". Saran dari peneliti, sebaiknya perusahaan menetapkan target kuantitas yang sesuai dengan kapasitas, sumber daya, serta kondisi kerja karyawan, sehingga tetap dapat dicapai tanpa mengurangi standar kualitas.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aden Prawiro Sudarso. S.E., M. M. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Mulia Buana. *Jurnal JENIUS*.
- Adiati, R. R., & Saroyo. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Yazid Bersaudara Kabupaten Tabalong. *Jurnal Akuntansi, Pajak, dan Bisnis*.
- Aditya, Y., Manafe, L. A., & Sari, F. T. (2023). Menilik Gaya Kepemimpinan Otoriter. *Edunomika*.
- Adiwinata, W. D., Hidayat, R., & Sinaga, & U. (2024). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 1294-1301.
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Wirnanandana, I. D., Armunanto, A., & Dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: CV. Tohar Media.
- Balaka, M. Y. (2022). *Metodelogi Penelitian Teori dan Aplikasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Dr. Amruddin, S. M. (2022). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Sukoharjo: Cv. Pradina Pustaka Grup.
- Harahap, T., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mutiara Abadi Tangerang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*.
- Hartawan, G. M., & Dewi, P. E. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kepuasan Karyawan, dan Partisipasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Koperasi Simpan Pinjam Karya Abadi Desa Pamaron. *Jurnal Artha Satya Dharma*.
- Julianto, A. D., & Ayuanti, R. N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Art Glass. *Journal Of Economic and Business*.
- Kurniawan, A. (2021). Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *JRKA Vol. 7 No. 2*.
- Kusuma, M. W., Nurhayanti, I., & Avessina, M. J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di SMK Boash One Kabupaten Bogor Tahun 2023-2024. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital Vol. 02 No. 02*.
- Pratama, A. (2025). *MANAJEMEN KINERJA*. Binangun, Kab. Cilacap: PT MEDIA PUSTAKA INDO.
- Rosalina, M., & Wati, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EKOBIS: Ekonomi, Bisnis & Manajemen Vol. 10 No. 1*.
- Rustianah, & Adryansyah. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. IK Precision Indonesia. *Jurnal Stiepwija*.
- Subkhan, M., Syaflan, M., & Chomariyah. (2023). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Mensa Binasukses. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*.
- Suryani, R. A., & Arjuna, S. (2024). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina Lubricants Sales II Palembang . *JIADS*.

***PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARINA MULTI KARYA JAKARTA PUSAT***

- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. D., & Syafitri, R. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*.
- Wahyuni, S., Sukatin, Fadilah, I. N., & Astri, W. (2022). Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan. *edu-Leadership*.
- Wulandari, E., & Sutarto, B. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Otoriter dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pra Nusantara Di Gunung Sindur Kabupaten Bogor. *Journal of Research and Publication Innovation*.