

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN TALENTA, DAN
INSENTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA
PABRIK ROKOK DUA DEWI CABANG 3 DI KOTA KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Sebagai Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri



OLEH:

SILVI PUSPITASARI

NPM: 19.1.02.02.0209

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi oleh:

SILVI PUSPITASARI

NPM: 19.1.02.02.0209

Judul:

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN TALENTA, DAN
INSENTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA
PABRIK ROKOK DUA DEWI CABANG 3 DI KOTA KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Nusantara PGRI Kediri

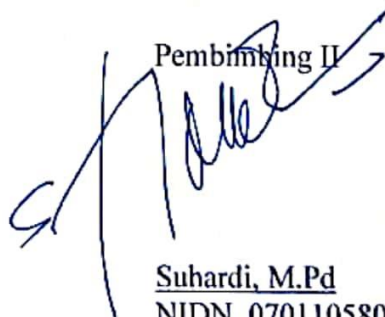
Tanggal : 26 Juni 2023

Pembimbing I



Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M
NIDN. 0730088001

Pembimbing II



Suhardi, M.Pd
NIDN. 0701105804

Skripsi Oleh:

SILVI PUSPITASARI

NPM: 19.1.02.02.0209

Judul:

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN TALENTA, DAN
INSENTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA
PABRIK ROKOK DUA DEWI CABANG 3 DI KOTA KEDIRI**

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal 17 Juli 2023

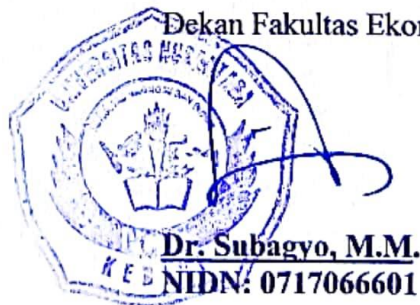
Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.
2. Penguji I : Dr. Samari, M.M.
3. Penguji II : Suhardi, M.Pd.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Subagyo, M.M.
NIDN: 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Silvi Puspitasari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tgl. Lahir : Nganjuk, 16 Januari 2001
NPM : 19.1.02.02.0209
Fak/Jur/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 26 Juni 2023

Yang Menyatakan,



SILVI PUSPITASARI
NPM: 19.1.02.02.0209

MOTTO

Jadilah diri sendiri, jangan pedulikan kata orang, terus maju dan raih impian

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- Kedua Orang tua saya. Karena beliau adalah alasan terbesar saya untuk semua ini. Terima kasih atas dukungan dan semangat yang diberikan bersyukur dan bahagia memiliki beliau.
- Almamater Universitas Nusantara PGRI Kediri.

ABSTRAK

Silvi Puspitasari: Analisis Gaya Kepemimpinan, Manajemen Talenta, Dan Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Di Kota Kediri

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Manajemen Talenta, Insentif, Kinerja Karyawan

Perkembangan dunia menghadapi kompetisi global dalam persaingan bisnis industri pengolahan tembakau atau industri rokok membuat banyak perusahaan dengan bisnis yang sama berlomba memperluas pangsa pasar, karena persaingan tersebut perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain serta meningkatkan kinerja sumber daya manusinya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri, (2) pengaruh signifikan antara manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri, (3) pengaruh signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri, (4) pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan, manajemen talenta dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri. Teknik penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas. Lokasi penelitian yaitu Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri. Pengumpulan data dengan cara kuesioner (angket) yang dibagikan kepada karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah sebanyak 160 karyawan dengan sampel yang digunakan adalah 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik *Simple Random Sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri, (2) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri, (3) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara insentif terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri, (4) terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, manajemen talenta dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri.

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Skripsi yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan, Manajemen Talenta, dan Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 di Kota Kediri”. Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M., selaku Kepala Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan kepada saya dalam menyusun skripsi ini.
5. Suhardi, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing II yang meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan kepada saya dalam menyusun skripsi ini.

6. Seluruh Dosen dan Karyawan Prodi Manajemen karena telah membantu, memberikan motivasi kepada mahasiswa.
7. Dr. Luthfi Abdul Manaf selaku HRD Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri yang telah memberikan kesempatan penulis untuk meneliti di Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri.
8. Orang tua penulis yang selalu memberikan semangat, motivasi, memberi bantuan materil serta doa yang tak terhingga.
9. Kepada sahabat dan teman-teman saya yang selalu membantu dan mendukung saya selama kegiatan penyusunan skripsi ini.
10. Almamaterku Universitas Nusantara PGRI Kediri serta kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan maupun kesalahan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga penulis berharap masukan, kritikan dan saran dari berbagai pihak diharapkan demi skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca semuanya, khususnya bagi dunia pendidikan.

Kediri, 26 Juni 2023

Penyusun,

SILVI PUSPITASARI
NPM: 19.1.02.02.0209

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	1
HALAMAN PERSETUJUAN	
.....	Error
! Bookmark not defined.	
HALAMAN PENGESAHAN	
.....	Error
! Bookmark not defined.	
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	18
A. Kajian Teori.....	18
1. Kinerja Karyawan.....	18
2. Gaya Kepemimpinan	22
3. Manajemen Talenta	24
4. Insentif.....	27

B. Kajian Hasil Penelitian terdahulu.....	30
C. Kerangka Berpikir	32
D. Kerangka Konseptual	35
E. Hipotesis.....	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
A. Variabel Penelitian	38
1. Identifikasi Variabel Penelitian	38
2. Definisi Operasional Variabel	39
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	43
1. Pendekatan Penelitian.....	43
2. Teknik Penelitian.....	44
C. Tempat dan Waktu Penelitian	44
1. Tempat Penelitian	44
2. Waktu Penelitian	45
D. Populasi dan Sampel	45
1. Populasi	45
2. Sampel	45
E. Instrumen Penelitian.....	46
1. Pengembangan Instrumen	46
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	49
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	51
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	54
1. Sumber Data	54
2. Teknik Pengumpulan Data	55
G. Teknik Analisis Data.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	64
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	64
2. Visi dan Misi Perusahaan	65
3. Struktur Organisasi.....	65

4. Karakteristik Responden	71
B. Deskripsi Data Variabel	74
1. Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	74
2. Deskripsi Data Variabel Manajemen Talenta (X2)	77
3. Deskripsi Data Variabel Insentif (X3).....	78
4. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)	80
C. Analisis Data	83
1. Pengujian Asumsi Klasik	84
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	88
3. Uji Koefisien Determinasi (<i>adjusted R²</i>).....	90
4. Uji Hipotesis	91
D. Pembahasan	94
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan...	94
2. Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan	94
3. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan.....	95
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Manajemen Talenta, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan.....	95
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	97
A. Simpulan.....	97
B. Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA	100

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	30
3.1 Skala Likert.....	47
3.2 Kisi – kisi Kuesioner	47
3.3 Hasil Uji Validitas	51
3.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	53
3.5 Kriteria Skor Variabel.....	59
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
4.5 Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	75
4.6 Deskripsi Data Variabel Manajemen Talenta (X2)	77
4.7 Deskripsi Data Variabel Insentif (X3)	79
4.8 Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y1).....	80
4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	86
4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	88
4.11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (<i>adjusted R²</i>)	90
4.12 Hasil Uji-t (Uji Parsial).....	92
4.13 Hasil Uji-F (Uji Simultan)	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	36
4.1 Struktur Organisasi	66

DAFTAR GRAFIK

Grafik	Halaman
1.1 Grafik PDB Industri Pengolahan Tembakau atau Rokok	1
4.1 Hasil Uji Normal Probability Plot.....	85
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	88

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia menghadapi kompetisi global dalam persaingan bisnis industri pengolahan tembakau atau industri rokok membuat banyak perusahaan dengan bisnis yang sama berlomba memperluas pangsa pasar. Industri rokok merupakan salah satu subsektor dari industri pengolahan. Data Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, Produk Domestik Bruto (PDB) Atas Dasar Harga Konstan (ADHK) industri pengolahan tembakau atau rokok sebesar Rp 20,19 triliun pada kuartal III/2022 nilai tersebut terkoreksi turun 2,94% dibandingkan pada periode yang sama tahun sebelumnya (*year on year/yoy*) sebesar Rp 20,80 triliun untuk lebih jelas pernyataan tersebut didukung oleh data pada grafik 1.1 berikut:

Grafik 1.1
Grafik PDB Industri Pengolahan Tembakau atau Rokok



Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)

Berdasarkan grafik 1.1 diatas, menjelaskan bahwa terkoreksinya kinerja industri rokok pada kuartal III/2022 mengalami kontraksi penurunan sebesar 2,94%. Menurut cnbcindonesia.com, menyebutkan bahwa terdapat kenaikan cukai pada 2022 sebesar 12% dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2021, hal tersebut berdampak mendorong banyaknya rokok ilegal yang mempersempit pasar domestik dan semakin ketatnya persaingan produk rokok terutama pada kategori rokok murah akibatnya konsumen beralih ke rokok yang lebih murah karena kenaikan cukai.

Kenaikan cukai pada 2022 sangat berdampak pada industri rokok dan juga karyawan yang bekerja pada industri pengolahan tembakau atau rokok. Menurut cnbcindonesia.com, mengatakan bahwa kementerian keuangan mencatat terjadinya penurunan produksi rokok sebagai barang hasil tembakau sebanyak 1,5% pada Januari 2023. Akibatnya ekspor perusahaan anjlok menjadikan ribuan karyawan tidak diperpanjang kontraknya atau bahkan di PHK. Dari temuan fenomena tersebut industri rokok perlu merencanakan dan mempersiapkan kemungkinan yang mungkin terjadi maka dari itu perusahaan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu serta berkompeten dengan tujuan agar dapat mengoptimalkan peluang dan menghasilkan kerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya perhatian khusus oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan sesuai dengan penerapan rencana kerja dan merupakan tanggung

jawab yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi (Mayliana & Sumantri, 2022). Sedangkan, Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan merupakan hasil aktivitas ditempat kerja yang dinilai dengan pola pengukuran secara kualitas kerja dan kuantitas kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dari pengertian tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan yang merupakan bentuk suatu hal yang dikerjakan dan cara mengerjakannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bagian penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu dengan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tanggung jawabnya, sebagaimana dijelaskan oleh (Karwati & Priansa, 2013), gaya kepemimpinan merupakan perilaku, gerak-gerik, ataupun penampilan yang dipilih pemimpin dalam melakukan tugas kepemimpinannya. Dan menurut Soekarso (2015), gaya kepemimpinan merupakan sebagai sikap ataupun tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial. Sedangkan, menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai ataupun dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku serta strategi yang disukai dan diterapkan oleh seorang pemimpin. Dari beberapa uraian pengertian gaya kepemimpinan yang telah disampaikan maka dapat

disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu sikap perilaku atau karakter seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya.

Manajemen talenta juga merupakan suatu hal yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2017), manajemen talenta merupakan sebuah konsep yang dimulai dari bagaimana bisa merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sebuah bakat dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan, menurut Kehinde (2012), manajemen talenta merupakan penerapan strategi atau sistem terpadu yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja dengan mengembangkan proses yang lebih baik untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan dan memanfaatkan orang dengan bakat dan keahlian yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan masa yang akan datang. Jadi perusahaan dengan bakat khusus harus terlibat dalam skema manajemen talenta yang akan berbeda dari manajemen sumber daya manusia biasa. Dari beberapa pendapat tersebut terkait definisi manajemen talenta merupakan sebuah konsep penerapan strategi atau sistem untuk menarik, merancang, mengembangkan mempertahankan, dan memanfaatkan bakat sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam memenuhi kebutuhan organisasi atau perusahaan.

Upaya perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan pemberian insentif sebagai penghargaan atas kerja keras dan prestasi yang dicapai. Hasibuan (2013), mendefinsikan insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu dengan prestasi diatas standar.

Sedangkan, pendapat tokoh lain menjelaskan insentif merupakan bagian dari keuntungan perusahaan yang diberikan kepada para pekerja yang bekerja dengan baik atau yang berprestasi. Artinya insentif merupakan salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya (Moeheriono, 2012). Dari definisi beberapa tokoh tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa insentif merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standart sebagai bentuk penghargaan.

Hasibuan (2013), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif agar tercapainya suatu tujuan perusahaan, artinya gaya kepemimpinan merupakan cerminan dari kemampuan seseorang untuk mempengaruhi individu atau kelompok agar tercapai tujuan perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan harus ditinjau dengan kualitas kinerja karyawan yang baik maka dalam kondisi bisnis yang sangat membutuhkan talenta setiap organisasi dihadapkan pada tantangan untuk menarik, menilai, melatih dan mempertahankan karyawan berbakat. Manajemen talenta adalah proses pengelolaan dan pendayagunaan talent yang ada didalam organisasi untuk memberikan kepastian ketersediaan talent sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik aspek kompetensi inti organisasi maupun aspek kepemimpinan yang akan datang (Kusuma, 2017). Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arfianty et al (2021), dalam penelitiannya menyebutkan

bahwa gaya kepemimpinan dan manajemen talenta secara bersama-sama saling berkaitan hingga mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola karyawan dan mempertahankannya. Kinerja pegawai dalam suatu perusahaan perlu diukur atau dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja karyawan itu baik atau buruk, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya (Wulandari et al., 2022). Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan karyawan, yaitu dengan melihat kebutuhan, keinginan, harapan, bakat, keterampilan karyawan, sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dan akhirnya berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Sule & Wahyuningtyas (2016) adanya manajemen talenta diharapkan mampu memberi pengaruh di atas rata-rata melalui pencapaian kinerja yang bagus maupun kepemilikan potensi yang dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan jangka pendek maupun jangka panjang, talenta yang dimaksud ada pada level yang berlaku untuk seluruh fungsi dan golongan yang berada dalam perusahaan, apabila kinerja karyawan di kelola dengan baik, maka akan meningkatkan kinerjanya. Insentif juga sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Menurut Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa insentif yang diberikan pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Atau dengan kata lain insentif yang diberikan pihak

pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Argumentasi tersebut didukung oleh studi terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Sitohang (2021), dalam penelitiannya menyebutkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Mikro Kecil Gula Merah di Kabupaten Blitar. Menurut Kurniawati et al (2022), dalam penelitiannya mendapatkan hasil secara parsial bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kediri. Sedangkan, hasil penelitian terdahulu lainnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Putra & Riki, 2022).

Penelitian terdahulu terkait manajemen talenta menyebutkan bahwa manajemen talenta secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Megah Internusa yang dilakukan oleh (Panjaitan, 2022). Selain itu menurut Edelwisa & Azis (2021), mengatakan manajemen talenta secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Putra Mas Pratama Medan. Sedangkan, dalam hasil penelitian lainnya menyebutkan bahwa manajemen talenta secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Basuki & Marliyana, 2021).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putra & Aznedra, 2021), menyebutkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai RSUD Embung Fatimah Kota Batam. Anwar (2021), menyebutkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pemberian insentif merupakan variabel terkuat diantara variabel lainnya di penelitian ini. Sedangkan, pada penelitian lainnya menyebutkan bahwa insentif tidak berpengaruh positif pada kinerja karyawan, karena pada PT. IK *Precision* Indonesia sendiri, setiap karyawan sudah mendapatkan gaji dan insentif yang sudah ditetapkan oleh pemerintah daerah, berarti setiap karyawan sudah bekerja dan berkarya sesuai dengan kesepakatan bersama tanpa harus memikirkan insentif (Rustianah & Saptadji, 2021).

Gap penelitian pengaruh secara simultan atau bersama-sama yang didapatkan peneliti dari penelitian terdahulu Sitohang (2021), dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan insentif secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Mikro Kecil Gula Merah di Kabupaten Blitar. Sedangkan, penelitian lain menunjukkan hasil bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan insentif tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. IK *Precision* Indonesia (Rustianah & Saptadji, 2021).

Persaingan di era globalisasi bisnis industri rokok mengalami pertumbuhan menurut data yang diambil dari data dataindonesia.co.id, menyatakan dalam produksi domestik bruto pengolahan rokok sebesar 0,98% pada kuartal I/2022, kenaikan tersebut sedikit lebih lambat dari tahun sebelumnya yakni 6,03% pada tahun 2021. Setelah wabah covid-19 melanda disusul dengan kenaikan cukai membuat bisnis industri rokok mengalami

persaingan ketat, terlebih untuk rokok dengan harga yang lebih murah. Menurut Suprihanti et al (2021), mengatakan bahwa dengan kenaikan cukai jumlah pendapatan produsen rokok makin menurun, jumlah pembelian konsumen rokok semakin meningkat dan jumlah pendapatan petani menurun, namun apabila kenaikan cukai tidak melebihi 5,8% maka jumlah pendapatan petani tidak menurun terlebih pada sigaret kretek tangan.

Peneliti sangat tertarik melakukan penelitian pada pabrik rokok Dua Dewi cabang 3 di Kota Kediri dikarenakan pabrik rokok Dua Dewi cabang 3 merupakan pabrik rokok baru yang didirikan di Kota Kediri pada Agustus 2022. Menurut Abtv Blitar mengenai monitoring dan evaluasi pabrik rokok, menjelaskan bahwa pabrik rokok Dua Dewi pertama kali didirikan di Desa Tanggulkundung Tulungagung tahun 2004 dengan jumlah karyawan saat ini sebanyak 275 orang, kemudian pabrik rokok Dua Dewi membuka cabang yang kedua pada 2015 di Desa Ngantru Tulungagung dengan jumlah karyawan sebanyak 190 orang. Lalu tujuh tahun kemudian yaitu pada 2022 pabrik rokok dua dewi membuka cabang yang ketiga di Kediri. Pabrik rokok Dua Dewi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan tembakau atau produksi rokok. Pada blog milik pabrik rokok dua dewi yakni duadewi.blogspot.com, menjelaskan bahwa banyak pelanggan yang minat dan mencari rokok Dua Dewi dikarenakan yang harganya relatif murah yaitu 2000-4000 per batang dan memiliki rasa alami.

Berdasarkan wawancara dengan HRD Pabrik Rokok Dua Dewi cabang 3, peneliti memperoleh informasi bahwa sumber daya manusia di pabrik

tersebut kurang kompeten dalam memproduksi rokok dan beberapa karyawan belum mengerti tugasnya. Permasalahan terkait kurang pahamnya karyawan dikarenakan yang bekerja merupakan warga sekitar pabrik yang terdiri dari bapak-bapak maupun ibu-ibu rumah tangga yang berumur berkisar 30-60 tahunan, namun perlunya pelatihan dan pengembangan talenta yang dimiliki karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu, pabrik dua dewi belum memutuskan pemberian penggajian diluar gaji seperti tunjangan ataupun bonus dari perusahaan atas prestasi karyawan.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan di atas, dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan pabrik rokok Dua Dewi Cabang 3 di Kota Kediri. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan gaya kepemimpinan, manajemen talenta, dan insentif terhadap kinerja karyawan maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "**Analisis Gaya Kepemimpinan, Manajemen Talenta, dan Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 di Kota Kediri**".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diambil identifikasi masalah dalam penelitian ini merupakan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan dalam memproduksi rokok di nilai masih rendah dilihat dari kualitas serta kuantitas kerja yang dihasilkan masih kurang memenuhi target perusahaan.

2. Gaya kepemimpinan yang penerapannya tidak sesuai dengan keadaan karyawan akan menghambat kinerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik agar dapat memiliki kinerja karyawan profesional.
3. Beberapa karyawan tidak mengerti mengenai fungsi dan tugas, hal ini menunjukkan kurangnya manajemen talenta kerja karyawan.
4. Perusahaan belum menentukan insentif apa yang akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam bentuk bonus atau tunjangan sosial.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, untuk itu penulis merasa perlu membatasi permasalahan dalam penelitian ini. Pembatasan masalah ini dimaksudkan agar penelitian lebih terfokus pada variabel yang diteliti sehingga tidak mengalami kerancuan dan perluasan ruang lingkup. Batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya meneliti aspek kinerja karyawan yaitu, gaya kepemimpinan, manajemen talenta, insentif pada Pabrik Rokok Dua Dewi 3 di Kota Kediri.
2. Penelitian ini hanya meneliti aspek gaya kepemimpinan yaitu, pengambilan keputusan, motivasi dan komunikasi pada Pabrik Rokok Dua Dewi 3 di Kota Kediri.
3. Penelitian ini hanya meneliti aspek manajemen talenta yaitu, akuisisi talenta, pengembangan bakat, mempertahankan bakat pada Pabrik Rokok Dua Dewi 3 di Kota Kediri.

4. Penelitian ini hanya meneliti aspek insentif yaitu, bonus, kompensasi, dan jaminan sosial pada Pabrik Rokok Dua Dewi 3 di Kota Kediri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat di rumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 di Kota Kediri?
2. Apakah Manajemen Talenta secara parsil berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 di Kota Kediri?
3. Apakah Insentif secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 di Kota Kediri?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Manajemen Talenta, dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 di Kota Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 di Kota Kediri
2. Untuk mengetahui dan menganalisis manajemen talenta berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 di Kota Kediri.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis insentif berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 di Kota Kediri.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, manajemen talenta, dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 di Kota Kediri.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

- 1) Memberi informasi cara praktis akan menciptakan pola pengukuran hasil aktivitas kerja karyawan dalam kategori kualitas kerja dan kuantitas kerja.
- 2) Memberi informasi pola perilaku atau karakteristik pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi tercapai.
- 3) Memberi informasi penerapan strategi untuk meningkatkan produktivitas ditempat kerja dengan proses yang lebih baik untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan bakat untuk memenuhi kebutuhan bisnis.
- 4) Memberi informasi insentif kepada karyawan sebagai tambahan balas jasa karena prestasi yang diatas prestasi standar.

b. Untuk Akademik

- 1) Memberikan informasi dan referensi ilmu pengetahuan dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia (MSDM)

terkait dengan cara praktis akan menciptakan pola pengukuran hasil aktivitas kerja karyawan dalam kategori kualitas kerja dan kuantitas kerja.

- 2) Memberikan informasi dan referensi terkait pola perilaku atau karakteristik pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi tercapai.
- 3) Memberikan informasi dan referensi terkait penerapan strategi untuk meningkatkan produktivitas ditempat kerja dengan proses yang lebih baik untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan bakat untuk memenuhi kebutuhan bisnis.
- 4) Memberikan informasi dan referensi terkait insentif kepada karyawan sebagai tambahan balas jasa karena prestasi yang diatas prestasi standar.

c. Bagi Penulis

- 1) Menambah pengalaman, wawasan dan pengetahuan dalam melakukan penelitian tentang kinerja karyawan merupakan cara praktis akan menciptakan pola pengukuran hasil aktivitas kerja karyawan dalam kategori kualitas kerja dan kuantitas kerja.
- 2) Mengimplementasi teori dan ilmu yang telah didapat selama penelitian terkait gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku atau karakteristik pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi tercapai.

- 3) Mengimplementasi teori dan ilmu yang telah didapat selama penelitian terkait manajemen talenta merupakan penerapan strategi untuk meningkatkan produktivitas ditempat kerja dengan proses yang lebih baik untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan bakat untuk memenuhi kebutuhan bisnis.
- 4) Mengimplementasi teori dan ilmu yang telah didapat selama penelitian terkait insentif kepada karyawan sebagai tambahan balas jasa karena prestasi yang diatas prestasi standar.

d. Bagi Peneliti Berikutnya.

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran maupun sebagai masukan bagi peneliti lain dengan bahan penelitian kinerja karyawan.
- 2) Menambah wawasan, informasi, teori dan ilmu terkait gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku atau karakteristik pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi tercapai mengenai pentingnya pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik.
- 3) Menambah wawasan, informasi, teori dan ilmu terkait manajemen talenta merupakan penerapan strategi untuk meningkatkan produktivitas ditempat kerja dengan proses yang lebih baik untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan bakat untuk memenuhi kebutuhan bisnis.

- 4) Menambah wawasan, informasi, teori dan ilmu terkait insentif kepada karyawan sebagai tambahan balas jasa karena prestasi yang diatas prestasi standar.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan teori mengenai peranan gaya kepemimpinan, manajemen talenta, dan insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

- 1) Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan merupakan hasil aktivitas ditempat kerja yang dinilai dengan pola pengukuran secara kualitas kerja dan kuantitas kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Artinya, karyawan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan dengan kualitas kerja yang seharusnya dikerjakan dan dengan kuantitas kerja seberapa lama karyawan bekerja dalam satu hari, dengan demikian karyawan yang memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang seharusnya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
- 2) Rivai (2014), gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai ataupun dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku serta strategi yang disukai dan diterapkan oleh seorang pemimpin. Artinya, pemimpin yang memiliki

karakteristik tertentu dan kuasa untuk mempengaruhi bawahan menggunakan strategi atau pola perilaku untuk bawahannya agar karyawan nyaman bekerja dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

- 3) Kehinde (2012), manajemen talenta merupakan penerapan strategi atau sistem terpadu yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja dengan mengembangkan proses yang lebih baik untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan dan memanfaatkan orang dengan bakat dan keahlian yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan masa yang akan datang. Artinya, dengan adanya manajemen talenta suatu perusahaan dapat mengembangkan talenta yang dimiliki karyawan pada suatu perusahaan untuk memenuhi kebutuhan bisnis serta tercapainya tujuan perusahaan.
- 4) Hasibuan (2013), mendefinisikan insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu dengan prestasi di atas standar. Artinya, pemberian penghargaan atas kerja keras karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dalam meningkatkan keuntungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Nusa Media.
- Ahmad, Z., Zainudin, Z., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja Karyawan pada PT Inhutani – IV Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM)*, 4(1), 11–22.
- Anwar, C. (2021). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Greenonika*.
- Arfianty, N. R., Wahjono, S. I., & Maretasari, R. (2021). *Peran Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Manajemen Bakat terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Indonesia Management Office di Surabaya*. 1(1), 69–84.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar.
- Barkhuzen, N., Mogwere, P., & Schutte, N. (2014). Talent Management, work engagement and service quality orientation of support staff in a higher education institution. *Mediterranean Journal of Social Sciences*.
- Basuki, K., & Marliyana, D. (2021). Pengaruh Talent Management dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pengelolaan Arsip di Dinas Jakarta dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Moderating. *Media Manajemen Jasa*, 9(1), 1–17.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara Timur.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource management*. Global Edition.
- Edelwisa, V., & Azis, K. (2021). Implikasi Manajemen Talenta pada Kepuasan Bekerja Pada CV Putra Mas Pratama Medan. *JURNAL ILMIAH SIMANTEK*, 2(3), 629–639.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Karwati, E., & Priansa, D. J. (2013). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah* (cetakan 1). Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kehinde, J. S. (2012). Talant Management: Effect on Organizational Performance. *Journal Of Management Reearch*.
- Kurniawati, Sumantri, B. A., & Suhardi. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kediri. *Simposium Manajemen Dan Bisnis Prodi Manajemen FEB UNP Kediri*, 791–798.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). PT. RefikaAditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ke).
- Mayliana, A. D., & Sumantri, B. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengendalian, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kopkar Mekar Kediri. *Simposium Manajemen Dan Bisnis Prodi Manajemen FEB UNP Kediri*.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Panjaitan, S. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Manajemen Talenta dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karawan PT Karya Megah Internusa Indonesia. *Jurnal Terapan Ilmu Pengetahuan*, 1(01), 66–75.
- Putra, & Aznedra. (2021). Pengaruh Insentif, Perencanaan SDM dan Audit MSDM terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah Batam. *Jurnal Akuntansi Measurement*, 15(2), 26–35.
- Putra, R. A., & Riki. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia. *Jurnal Rekaman*, 6(1), 14–23.
- Rahmawati, H. A. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.

- Rivai, V. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kese). Indeks.
- Rustianah, R., & Saptadji, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ik Precision Indonesia. *Prosiding Manajerial Dan ...*, 4, 109–117. <http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/prc/article/view/592>
- Sarwoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sitohang, S. (2021). Patterns of Extension, Incentives, Leadership Styles, and Their Effect on Employee Performance. *Jurnal Cakrawala Indonesia*, 1(1), 49–68.
- Soekarso. (2015). *Teori Kepemimpinan*. Mitra Wacana Media.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Cetakan Pe). Refika Aditama.
- Sule, E. T., & Wahyuningtyas, R. (2016). *Manajemen Talenta Terintegrasi*. ANDI.
- Sumiati, S., & Waruwu, Y. (2022). Pengaruh Manajemen Bakat Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 2(1), 135–153. <https://doi.org/10.47233/jebs.v2i1.70>
- Suprihanti, A., Harianto, Sinaga, B. M., & Kustian, R. (2021). Dampak Kebijakan Cukai Rokok terhadap Distribusi Surplus Ekonomi Industri Rokok di Indonesia. *Jurnal Agro Ekonomi*, 37(1).
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wulandari, R., Sumantri, B. A., & Suhardi. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Iindonesia Kediri. *Simposium Manajemen Dan Bisnis Prodi Manajemen FEB UNP Kediri*.