

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN TALENTA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK ROKOK DUA DEWI CABANG 3 KOTA KEDIRI

by Silvi Puspitasari

Submission date: 15-Jul-2023 02:27PM (UTC+0800)

Submission ID: 2131370696

File name: SILVI_PUSPITASARI.doc (454K)

Word count: 5203

Character count: 32098

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN TALENTA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK ROKOK DUA DEWI CABANG 3 KOTA KEDIRI

26 Silvi Puspitasari¹, Suhardi²
1),2),3) Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
silvipuspitasari0101@gmail.com

84
Informasi Artikel

Tanggal Masuk :

Tanggal Revisi :

Tanggal Diterima :

40 Abstract

The purpose of this study is to analyze the influence of leadership style, talent management and incentives on employee performance at Dua Dewi Cigarette Factory Branch 3 Kediri City. Data collection was carried out on employees of the Dua Dewi Cigarette Factory Branch 3 Kediri City with a representative sample of 40 employees. The research methodology used was quantitative and used IBM SPSS 26.0 for Windows software through multiple linear regression analysis. T-test studies (partially) show that leadership style, talent management, and incentive variables can have a significant impact on employee performance. And the results of the F-Test (simultaneous test) show that the variables of leadership style, talent management and incentives simultaneously have a significant effect on employee performance. To improve employee performance, Kediri City Dua Dewi 3 Cigarette Factory must be able to communicate better, motivate, train and maintain employee performance.

44
Keywords: *Style Leadership, Talent Management, Incentive, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, manajemen talenta dan insentif terhadap kinerja karyawan di Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri. Pengambilan data dilakukan pada karyawan Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri dengan sampel yang representatif sebanyak 40 karyawan. Metodologi penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 26.0 for Windows melalui analisis regresi linier berganda. Studi uji-t (sebagian) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, manajemen talenta, dan insentif dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil Uji-F (uji simultan) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, manajemen talenta dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Pabrik Rokok Kediri City Dua Dewi 3 harus mampu berkomunikasi dengan lebih baik, memotivasi, melatih dan mempertahankan kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

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. Pada tahun 2022 terjadi kenaikan cukai sangat berdampak pada industri pengolahan tembakau atau rokok. Strategi untuk mengatasi persaingan ini membutuhkan tenaga kerja dengan kualitas kinerja terbaik untuk memcapai tujuan bisnis. Kinerja karyawan 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 [1]. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan pekerjaan karyawan sesuai dengan ketentuan dan merupakan tanggung jawab yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. [2].

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaya kepemimpinan, manajemen talenta dan insentif. Dalam hal ini ketiga faktor tersebut saling bersinggungan karena apabila gaya kepemimpinan lemah dan tidak adil maka kurangnya manajemen talenta yang dirasakan karyawan dan menjadikan kualitas kinerja tidak optimal sehingga karyawan tidak bisa mendapatkan insentif yang seharusnya diberikan kepada karyawan yang berprestasi.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, karena dalam hubungan antara pemimpin dan bawahan harus terdapat interaksi dimana pemimpin dapat mengetahui situasi dan kondisi karyawannya [3]. Kinerja karyawan dapat difaktori dengan manajemen talenta, karena dengan perusahaan memberikan fasilitas, pelatihan dan strategi untuk mempertahankan bakat karyawan maka kualitas kinerja dapat optimal dan tercapainya tujuan perusahaan [4]. Selain gaya kepemimpinan dan manajemen talenta terdapat insentif yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Insentif adalah pemberian perusahaan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa dan hadiah atau kontribusi yang diberikan perusahaan kepada karyawan [5].

Peneliti menjadikan Pabrik Rokok Dua Dewi cabang 3 Kota Kediri yang beralamat di Jalan Abusono RT. 21/RW. 04 Desa Ngampel, Kecamatan Mojojoto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112 sebagai obyek penelitian. Pabrik Rokok Dua Dewi cabang 3 memiliki 160 karyawan yang dibagi menjadi beberapa divisi. Peneliti menetapkan sampel yang digunakan adalah sebanyak 40 karyawan dari total populasi karyawan Pabrik Rokok Dua Dewi cabang 3 Kota Kediri.

Gaya kepemimpinan adalah seperangkat sifat atau karakteristik yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar mencapai tujuan organisasi atau dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai diterapkan oleh seorang pemimpin [6]. Pada Pabrik Rokok Dua Dewi cabang 3 faktor kepemimpinan menyatakan terdapat pemimpin perusahaan yang mampu menciptakan interaksi dan menjalin komunikasi dengan karyawannya dengan baik. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijalankan memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan [7]. Berbeda dengan hasil penelitian lain yang menyatakan gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan [8].

Manajemen talenta merupakan faktor selanjutnya yaitu adanya rekrut karyawan baru dan fasilitas yang dapat melatih dan mengembangkan bakat karyawannya, namun fasilitas tersebut belum dilaksanakan dengan baik sehingga kualitas kinerja kurang optimal. Manajemen talenta adalah penerapan strategi atau sistem terintegrasi yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja dengan mengembangkan proses yang lebih baik untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan dan menggunakan orang-orang yang memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan masa depan [9]. Penelitian sebelumnya menunjukkan manajemen talenta memiliki dampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [10]. Berbeda dengan hasil penelitian lain yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh manajemen talenta [11].

Faktor selanjutnya tentang insentif yaitu perusahaan belum memikirkan dengan matang apa yang akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi mengenai bonus, kompensasi atau jaminan sosial. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang berkinerja lebih baik dari biasanya [12]. Pada penelitian terdahulu mendapatkan hasil bahwa insentif mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan [13]. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh insentif [14].

Berdasarkan survei dan wawancara dengan narasumber karyawan Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 yang mereka wakili, berbagai cara dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja, antara lain pemimpin yang dapat berinteraksi dengan baik dengan bawahan dan menjalin komunikasi dengan karyawan. Selain itu, perusahaan memperhatikan dan memelihara talenta yang dimiliki karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan selama bekerja untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

METODE

Penelitian ini memiliki dua jenis variabel yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan variabel dependen (terikat), dalam penelitian ini variabel independen (bebas) antara lain: gaya kepemimpinan (X1), manajemen talenta (X2) dan insentif (X3). Sedangkan variabel dependen (terikat) adalah variabel yang akan berubah akibat pengaruh dari variabel independen (bebas), dalam penelitian ini variabel dependen (terikat) adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di industri pengolahan tembakau atau rokok pada Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri. Data penelitian diperoleh dengan melakukan survei dan penyebaran

kuesioner kepada karyawan Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri dengan jumlah sampel 40 karyawan yang mewakili. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Hasil tanggapan responden divalidasi menggunakan alat *IBM SPSS 26.0 for Windows*, yang meliputi uji validasi dan reliabilitas untuk membantu memastikan hasil data survei valid dan layak digunakan dalam penelitian ini. Analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif seperti uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t dan uji-F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari para responden dalam penelitian ini, menyajikan ciri-ciri tertentu. Berikut adalah data karakteristik responden berdasarkan usia dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Adapun profil responden yaitu pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Umur	Banyaknya Responden	Persentase (%)
1.	31-40 tahun	19	47,5%
2.	41-50 tahun	14	35%
3.	51-60 tahun	7	17,5%
	Total	40	100%

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa hasil pengelompokan menunjukkan bahwa kelompok responden terbesar berusia antara 31 sampai 40 tahun yaitu sebanyak 19 orang dengan prosentase 47,5%. Kelompok terbesar kedua terlihat pada kelompok responden yang berusia 41 sampai 50 tahun yaitu sebanyak 14 orang dengan prosentase 35%. Sedangkan kelompok terkecil berasal dari kelompok responden yang berumur 51 sampai 60 tahun yaitu sebanyak 7 orang dengan prosentase 17,5%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah terbesar responden berdasarkan usia adalah antara usia 31-40 dengan prosentase 47,5%, dimana pada usia tersebut merupakan usia dimana angkatan kerja masih ada dalam usia kerja, yang memiliki banyak tanggung jawab keluarga dan karyawan tetap dapat bekerja di bawah tekanan.

Jenis kelamin secara umum dapat membuat perbedaan dalam perilaku seseorang. Bagian ini akan memberikan gambaran tentang status responden dalam hal jenis kelamin. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Banyaknya Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	8	20%
2.	Perempuan	32	80%
	Total	40	100%

Sumber: sumber data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa jumlah perempuan yang disurvei sebanyak 32 orang dengan prosentase 80% dan lebih banyak 8 laki-laki yang disurvei dengan prosentase 20%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa diketahui jumlah responden terbanyak menurut jenis kelamin adalah perempuan yaitu 32 orang dengan prosentase 80%, alasannya karena perempuan ingin membantu perekonomian keluarga dan dapat memaksimalkan waktu dengan bermanfaat.

45

Tingkat pendidikan adalah suatu kondisi jenjang pendidikan yang dimiliki oleh seseorang melalui pendidikan formal. Berikut ini merupakan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Banyaknya Responden	Persentase (%)
1.	SD	6	15%
2.	SMP	17	42,5%
3.	SMA	16	40%
4.	Sarjana	1	2,5%
Total		40	100%

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa pendidikan akademik responden bervariasi dari SD hingga sarjana, pendidikan responden mayoritas SMP sebanyak 17 orang dengan persentase 42,5%, selanjutnya responden yang berpendidikan SMA sebanyak 16 orang dengan persentase 40%. Responden yang berpendidikan SD sebanyak 6 orang dengan persentase 15% dan responden yang berpendidikan Perguruan Tinggi sebanyak 1 orang dengan persentase 2,5%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa diketahui bahwa jumlah terbesar responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah SMP sebanyak 17 orang dengan persentase 42,5%, hal ini disebabkan rendahnya minat belajar dan ingin mencari nafkah. Dengan keinginan untuk mendapatkan penghasilan, maka muncul membangun motivasi dan semangat yang besar sehingga mudah diajari tentang tugas-tugas pekerjaan.

Deskripsi Data

Berikut merupakan hasil tanggapan responden terhadap kinerja karyawan, yang dapat dijelaskan pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu-ragu		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%
Y1.1.1	1	2,5%	3	7,5%	8	20,0%	23	57,5%	5	12,5%	40	100%
Y1.1.2	0	0,0%	5	12,5%	4	10,0%	25	62,5%	6	15,0%	40	100%
Y1.1.3	1	2,5%	6	15,0%	5	12,5%	20	50,0%	8	20,0%	40	100%
Y1.2.1	0	0,0%	2	5,0%	10	25,0%	18	45,0%	10	25,0%	40	100%
Y1.2.2	0	0,0%	5	12,5%	9	22,5%	22	55,0%	4	10,0%	40	100%
Y1.2.3	1	2,5%	2	5,0%	10	25,0%	23	57,5%	4	10,0%	40	100%
Y1.3.1	0	0,0%	4	10,0%	9	22,5%	20	50,0%	7	17,5%	40	100%
Y1.3.2	1	2,5%	7	17,5%	5	12,5%	21	52,5%	6	15,0%	40	100%
Y1.4.1	1	2,5%	6	15,0%	5	12,5%	20	50,0%	8	20,0%	40	100%
Y1.4.2	0	0,0%	2	5,0%	10	25,0%	18	45,0%	10	25,0%	40	100%

Sumber: data primer yang diolah 2023

Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa pada pernyataan item soal (Y1.1.1) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa guntingan dan gulungan yang dikerjakan dengan rapi. Pernyataan item soal (Y1.1.2) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa pengepakan produk yang dilakukan dengan rapi. Pernyataan item soal (Y1.1.3) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan

sesuai dengan spesifikasi yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa pada pernyataan item soal (Y1.2.1) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa tugasnya dalam menggantung dan menggulung dapat melebihi target yang telah ditentukan. Pernyataan item soal (Y1.2.2) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa tugas dalam pengapakan produk lebih dari yang ditentukan. Pernyataan item soal (Y1.2.3) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa dapat menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa pada pernyataan item soal (Y1.3.1) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir. Pernyataan item soal (Y1.3.2) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa pada item soal (Y1.4.1) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mandiri atau tanpa bimbingan. Pernyataan item soal (Y1.4.2) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa meminta bantuan karyawan lain.

Tabel 5. Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu-ragu		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%
X1.1.1	2	5,0%	5	12,5%	4	10,0%	22	55,0%	7	17,5%	40	100%
X1.1.2	0	0,0%	4	10,0%	5	12,5%	24	60,0%	7	17,5%	40	100%
X1.2.1	0	0,0%	3	7,5%	11	27,5%	17	42,5%	9	22,5%	40	100%
X1.2.2	0	0,0%	2	5,0%	9	22,5%	12	30,0%	17	42,5%	40	100%
X1.2.3	0	0,0%	1	2,5%	7	17,5%	21	52,5%	11	27,5%	40	100%
X1.2.4	0	0,0%	3	7,5%	6	15,0%	17	42,5%	14	35,0%	40	100%
X1.3.1	0	0,0%	2	5,0%	7	17,5%	18	45,0%	13	32,5%	40	100%
X1.3.2	0	0,0%	4	10,0%	7	17,5%	17	42,5%	12	30,5%	40	100%

Sumber: data primer yang diolah 2023

Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa pada pernyataan item soal (X1.1.1) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa pengambilan keputusan ada di tangan pemimpin. Pernyataan item soal (X1.1.2) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa pemimpin memberikan inspirasi dan menyelesaikan masalah dengan baik. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa pada pernyataan item soal (X1.2.1) jumlah keseluruhan responden menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa pemimpin memberikan motivasi dan menetapkan standar kerja kepada karyawannya. Pernyataan item soal (X1.2.2) dari jumlah keseluruhan responden menjawab sangat setuju artinya karyawan merasa bahwa pemimpin mampu menjadi mentor karyawannya. Pernyataan item soal (X1.2.3) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa pemimpin mampu memotivasi bawahannya agar dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Pernyataan item soal (X1.2.4) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa pemimpin mampu memotivasi agar dapat meningkatkan kemampuan mereka. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa pada pernyataan item soal (X1.3.1) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa pemimpin mampu menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya. Pernyataan item soal (X1.3.2) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa pemimpin mampu menampung masukan yang diberikan oleh bawahannya.

Tabel 6. Deskripsi Data Variabel Manajemen Talenta (X2)

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu-ragu		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%
X2.1.1	0	0,0%	2	5,0%	9	22,5%	17	42,5%	12	30,0%	40	100%
X2.1.2	0	0,0%	2	5,0%	7	17,5%	21	52,0%	10	25,5%	40	100%
X2.2.1	1	2,5%	3	7,5%	9	22,5%	12	30,0%	15	37,5%	40	100%
X2.2.2	1	2,5%	2	5,0%	6	15,0%	23	57,5%	8	20,0%	40	100%
X2.3.1	1	0,0%	2	5,0%	8	20,0%	18	45,0%	11	27,5%	40	100%
X2.3.2	0	0,0%	4	10,0%	11	27,5%	13	32,5%	12	30,0%	40	100%

Sumber: data primer yang diolah 2023

Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa pada pernyataan item soal (X2.1.1) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa sistem rekrutmen karyawan bersifat adil dan tidak melihat latar belakang. Pernyataan item soal (X2.1.2) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa awal bekerja terdapat pengenalan tempat kerja dan penjelasan untuk tugas yang akan dilakukan. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa pada pernyataan item soal (X2.2.1) dari jumlah keseluruhan responden menjawab sangat setuju artinya karyawan merasa bahwa adanya bimbingan bagi karyawan yang kurang paham tugasnya. Pernyataan item soal (X2.2.2) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa terdapat penilaian kinerja karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa pada item soal (X2.3.1) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa terdapat strategi agar bakat yang dimiliki karyawan dapat dipertahankan bahkan dikembangkan. Pernyataan item soal (X2.3.2) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa adanya fasilitas yang dapat digunakan karyawan untuk mengembangkan bakat.

Tabel 7. Deskripsi Data Variabel Insentif (X3)

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu-ragu		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%
X3.1.1	0	0,0%	2	5,0%	5	12,5%	25	62,5%	8	20,0%	40	100%
X3.1.2	0	0,0%	0	0,0%	8	20,0%	24	60,0%	8	20,0%	40	100%
X3.2.1	0	0,0%	0	0,0%	9	22,5%	17	42,5%	14	35,0%	40	100%
X3.2.2	0	0,0%	0	0,0%	9	22,0%	17	42,5%	14	35,0%	40	100%
X3.3.1	0	0,0%	3	7,5%	12	30,0%	18	45,0%	7	17,5%	40	100%
X3.3.2	0	0,0%	5	12,5%	10	25,0%	17	42,5%	8	20,0%	40	100%

Sumber: data primer yang diolah 2023

Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa pada pernyataan item soal (X3.1.1) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa perusahaan telah memberikan bonus berupa uang atas prestasi karyawan. Pernyataan item soal (X3.1.2) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa telah diberikan bonus berupa voucher belanja. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa pada pernyataan item soal (X3.2.1) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan lama lebih besar dibandingkan dengan karyawan baru. Pernyataan item soal (X3.2.2) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa pada item soal (X3.3.1) dari jumlah keseluruhan responden

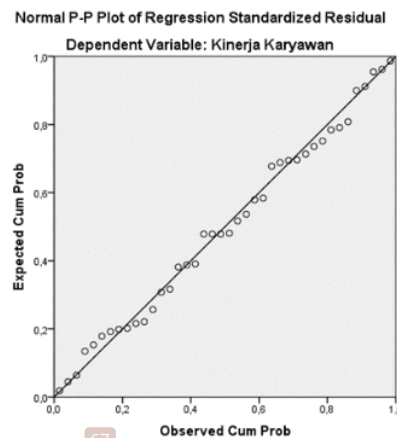
menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa jaminan sosial yang diberikan perusahaan adil dan merata tanpa adanya persaingan. Pernyataan item soal (X3.3.2) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju artinya karyawan merasa bahwa merasa aman karena adanya jaminan sosial yang diberikan perusahaan.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda maka dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk memeriksa apakah dalam model regresi, variabel *noise* atau residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam kajian ini boleh dilihat dalam tabel di bawah:



Gambar 1. Hasil Uji Normal Probability Plot

Sumber: data primer diolah 2023 dari output IBM SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan gambar 1 hasil uji normal probability plot menunjukkan residual penyebaran data (titik) menyebar berimpit disekitar garis normal (garis lurus) dan mengikuti arah garis normal, maka residual berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan menggunakan metode Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Adapun uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	,375	2,664
	Manajemen Talenta	,627	1,596
3	Insentif	,472	2,117

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

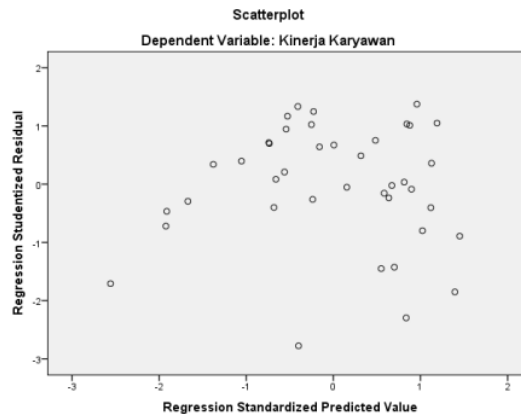
Sumber: data primer diolah 2023 dari output IBM SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan tabel hasil dari pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai VIF pada variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 2,664 dan nilai tolerance 0,375, variabel manajemen talenta nilai VIF

sebesar 1,596 dan nilai *tolerance* 0,627 dan variabel insentif nilai VIF 2,117 dan nilai *tolerance* 0,472. Diketahui bahwa nilai VIF pada tiga variabel lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10, sehingga membuktikan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji ini dilakukan dengan tujuan berfungsi memeriksa apa benar pada model regresi terdapat ketidak sesuaian pada varians dan residual pada salah satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada suatu gambar di bawah ini:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah 2023 dari output IBM SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Adapun hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,206	4,438	
	Gaya Kepemimpinan	,296	,189	,242
	Manajemen Talenta	,216	,177	,147
3	Insentif	,980	,251	,538

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah 2023 dari output IBM SPSS 26.0 for windows

16

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,206 + 0,296 X_1 + 0,216 X_2 + 0,980 X_3 + e$$

Persamaan regresi memiliki arti sebagai berikut:

1. Nilai α (konstanta) memiliki nilai positif sebesar 3,206, tanda positif artinya pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), manajemen talenta (X_2), dan insentif (X_3) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 3,206.
2. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan (X_1) yaitu sebesar 0,296 satuan. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,296 satuan dengan asumsi bahwa variabel manajemen talenta (X_2) dan insentif (X_3) tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien variabel manajemen talenta (X_2) yaitu sebesar 0,216 satuan. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel manajemen talenta (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini artinya jika variabel manajemen talenta (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,216 satuan dengan asumsi bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan insentif (X_3) tetap atau konstan.
4. Nilai koefisien variabel insentif (X_3) yaitu sebesar 0,980 satuan. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel insentif (X_3) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini artinya jika variabel insentif (X_3) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,980 satuan dengan asumsi bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan manajemen talenta (X_2) tetap atau konstan.
5. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel yang pengaruhnya paling dominan adalah variabel insentif (X_3) dengan nilai koefisien β (beta) paling besar yaitu sebesar 0,980.

Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Koefisien determinasi pada hakikatnya berguna untuk mengukur seberapa persen pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji tersebut telah disajikan pada tabel 10 di bawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,822 ^a	,676	,649	4,01077

a. Predictors: (Constant), Insentif, Manajemen Talenta, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah 2023 dari output IBM SPSS 26.0 for windows

52

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui nilai *adjusted R² square* adalah sebesar 0,649. Hal ini menunjukkan besarnya dari variabel independen (bebas) yaitu gaya kepemimpinan (X_1), manajemen talenta (X_2), dan insentif (X_3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 64,9%, yang artinya masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 35,1% yang tidak ada dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Uji-t (Parsial)

Uji-t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui variabel independen (bebas) secara parsial memiliki pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (terikat). Berikut adalah hasil pengujian secara parsial menggunakan uji-t dengan nilai signifikan 0,05, dapat dilihat pada tabel 11 sebagai berikut:

**Tabel 11. Hasil Uji-t (Parsial)
 Coefficients^a**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,547	,763
	Gaya Kepemimpinan	2,564	,026
	Manajemen Talenta	2,322	,030
	Insentif	3,899	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah 2023 dari output IBM SPSS 26.0 for windows

62 Berdasarkan hasil pengujian uji-t menunjukkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel 11 hasil uji-t variabel gaya kepemimpinan (X1) memperoleh nilai signifikan secara parsial sebesar 0,026, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dengan demikian variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan tabel 11 hasil uji-t variabel manajemen talenta (X2) memperoleh nilai signifikan secara parsial sebesar 0,030, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H2 diterima. Maka dengan demikian variabel manajemen talenta (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan tabel 11 hasil uji-t variabel insentif (X3) memperoleh nilai signifikan secara parsial sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H3 diterima. Maka dengan demikian variabel insentif (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji-F (Simultan)

Uji-F atau simultan digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen (bebas) yaitu gaya kepemimpinan (X1), manajemen talenta (X2), dan insentif (X3) terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Berikut hasil pengujian uji-F (uji simultan) yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikan 0,05, dapat dilihat pada tabel 12 sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji-F (Simultan)

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	24,990	,000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Manajemen Talenta, Gaya Kepemimpinan

Sumber: data primer diolah 2023 dari output IBM SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan pada tabel 12 hasil uji-F memperoleh nilai signifikan 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H4 diterima. Dengan demikian hasil uji-F adalah variabel gaya kepemimpinan (X1), manajemen talenta (X2), dan insentif (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Hasil uji hipotesis (H1) membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin maka semakin baik pula kinerja karyawan Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [15].

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H2) manajemen talenta diperoleh nilai signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik manajemen talenta yang dilakukan oleh karyawan maka dapat semakin meningkatkan kinerja karyawan Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri. Sesuai dengan jawaban responden yang menjawab positif dan setuju mengenai manajemen talenta yang ada di Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri. Manajemen talenta adalah strategi atau sistem terpadu yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dengan mengembangkan, menarik, mempertahankan dan memanfaatkan orang dengan bakat keahlian yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan saat ini dan masa depan. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu menunjukkan pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan [16].

Berdasarkan hasil hipotesis (H3) insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik insentif yang dilakukan oleh perusahaan maka dapat semakin meningkatkan kinerja karyawan Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri. Sesuai dengan jawaban responden yang menjawab positif dan setuju mengenai manajemen talenta yang ada di Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang dilakukan sudah maksimal dan dirasakan dampaknya oleh karyawan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [13].

Berdasarkan hasil pengujian simultan memperoleh nilai signifikan 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang artinya H0 ditolak dan (H4) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, manajemen talenta, dan insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, manajemen talenta, dan insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil analisis koefisien determinasi adjusted R2 square adalah sebesar 0,649. Hal ini menunjukkan besarnya dari variabel independen (bebas) yaitu gaya kepemimpinan (X1), manajemen talenta (X2), dan insentif (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 64,9%, yang artinya masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 35,1% yang tidak ada dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri, perlu ditingkatkan tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, manajemen talenta, dan insentif secara bersama-sama. Tujuannya adalah agar karyawan lebih maksimal dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai kriteria dan tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, manajemen talenta dan insentif terhadap kinerja karyawan di Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri. Dari analisis penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri, artinya dengan gaya kepemimpinan manajerial yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen talenta berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri yang artinya manajemen kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Insentif sebagian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja di Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri, yang berarti mereka dapat menggunakan insentif dan hadiah untuk memotivasi pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka dan melakukannya dengan baik. Sementara itu, ketiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, manajemen talenta dan insentif terbukti secara

simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan, manajemen talenta yang diterapkan dengan baik dan pemberian insentif yang tepat dan adil, maka kinerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Wulandari R, Sumantri BA, Suhardi. Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia Kediri. Simp Manaj Dan Bisnis Prodi Manaj FEB UNP Kediri 2022.
- [2] Mayliana AD, Sumantri BA. Pengaruh Motivasi, Pengendalian, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kopkar Mekar Kediri. Simp Manaj Dan Bisnis Prodi Manaj FEB UNP Kediri 2022.
- [3] Sitohang S. Patterns of Extension, Incentives, Leadership Styles, and Their Effect on Employee Performance. J Cakrawala Indones 2021;1:49:68.
- [4] Panjaitan S. Pengaruh Rekrutmen, Manajemen Talenta dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karawan PT Karya Megah Intermusa Indonesia. J Terap Ilmu Pengetah 2022;1:66:75.
- [5] Anwar C. Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo). J Greenonika 2021.
- [6] Rivai V. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers; 2014.
- [7] Juliawan RA, Sumantri BA, Kurniawan R. Pengukuran kinerja karyawan pada pt indoprima gemilang nganjuk ditinjau dari kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan. Semin Nas Manajemen, Ekon Dan Akunt Fak Ekon Dan Bisnis UNP Kediri 2021:410:6.
- [8] Kumiawati, Sumantri BA, Suhardi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kediri. Simp Manaj Dan Bisnis Prodi Manaj FEB UNP Kediri 2022:791:8.
- [9] Kehinde JS. Talant Management: Effect on Organizational Performance. J Manag Reearch 2012.
- [10] Edelwisa V, Azis K. Implikasi Manajemen Talenta pada Kepuasan Bekerja Pada CV Putra Mas Pratama Medan. J Ilm SIMANTEK 2021;2:629:39.
- [11] Basuki K, Marliyana D. Pengaruh Talent Management dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pengelolaan Arsip di Dinas Jakarta dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Moderating. Media Manaj Jasa 2021;9:1:17.
- [12] Hasibuan MSP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2013.
- [13] Putra, Aznedra. Pengaruh Insentif, Perencanaan SDM dan Audit MSDM terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah Batam. J Akunt Meas 2021;15:26:35.
- [14] Rustianah R, Saptadji A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ik Precision Indonesia. Pros Manajerial Dan 2021:109:17.
- [15] Ahmad Z, Zainudin Z, Ansari A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja Karyawan pada PT Inhutani IV Kabupaten Bener Meriah. J Ilm Ilmu Manaj 2022;4:11:22.
- [16] Rahmawati HA. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Lamongan. J Ilmu Manaj 2019.

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN TALENTA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK ROKOK DUA DEWI CABANG 3 KOTA KEDIRI

ORIGINALITY REPORT

28%
SIMILARITY INDEX

23%
INTERNET SOURCES

24%
PUBLICATIONS

12%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	fe.ubhara.ac.id Internet Source	1%
2	journal.formosapublisher.org Internet Source	1%
3	Irma Idayati. "Pengaruh Motivasi Spiritual dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2019 Publication	1%
4	Celintara Anindya Ayu Wardhani, Sarah Kristina, Priyo Hari Adi. "Pengaruh Penerapan E-filing terhadap Kepatuhan Pelaporan Wajib Pajak dengan Media Sosial sebagai Variabel Moderasi", Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi, 2020 Publication	1%
5	Submitted to Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Student Paper	1%

6	ojs.stiemujahidin.ac.id Internet Source	1 %
7	Krida Puji Rahayu, Sella Cantika. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAHANA SAFETY INDONESIA", Research Journal of Accounting and Business Management, 2022 Publication	1 %
8	Vera Ameilia, Peggy Ratna Marlianingrum. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ABSOLUTE CONNECTION", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2022 Publication	1 %
9	jurnal.umj.ac.id Internet Source	<1 %
10	Ramadhani Haryo Seno. "Menuju Manajemen Talenta Sektor Publik: Faktor yang Memengaruhi, Tantangan, dan Strategi", Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik, 2022 Publication	<1 %
11	Submitted to Universitas Raharja Student Paper	<1 %

12

Andre Prianto, Amri Amir, Paulina Lubis.
"Analisis preferensi masyarakat terhadap
minat membeli produk makanan berlabel
halal di Kota Kuala Tungkal Kabupaten
Tanjung Jabung Barat", e-Jurnal Perspektif
Ekonomi dan Pembangunan Daerah, 2020

Publication

<1 %

13

repository.stkipjb.ac.id

Internet Source

<1 %

14

Wardha Firdailla, Enny Widyaningrum,
Anggraeni Rahmasari. "Pengaruh Gaya
Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja
terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang
Tex Indonesia", Benchmark, 2021

Publication

<1 %

15

digilib.uin-suka.ac.id

Internet Source

<1 %

16

ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id

Internet Source

<1 %

17

febi.umkendari.ac.id

Internet Source

<1 %

18

jurnal.unidha.ac.id

Internet Source

<1 %

19

Submitted to Unika Soegijapranata

Student Paper

<1 %

ejournal.unira.ac.id

20

Internet Source

<1 %

21

jurnal.unmer.ac.id

Internet Source

<1 %

22

jurnal.ibik.ac.id

Internet Source

<1 %

23

www.jurnal.stie-aas.ac.id

Internet Source

<1 %

24

Sasmito Sasmito, Anton Wahidin Widjaja. "Analisis Pengaruh Penerimaan Kekayaan Intelektual, Administrasi Hukum Umum dan Keimigrasian Terhadap Penerimaan Negara Bukan Pajak di Lingkungan Kementerian Hukum dan Ham RI", Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 2019

Publication

<1 %

25

journal.yrpiiku.com

Internet Source

<1 %

26

Wulan Suci Rimadhani, Karimatus Saidah, Muhamad Basori. "Pengembangan Media Pembelajaran Monopoli pada Materi Fungsi Bagian Tubuh Hewan dan Tumbuhan di Kelas Bagi Siswa Kelas 4 SD", Journal on Education, 2023

Publication

<1 %

27 Irawati Junaeni. "Pengaruh Indikator Keuangan Perusahaan terhadap Harga Saham dalam Kelompok Jakarta Islamic Indeks", Owner, 2020
Publication <1 %

28 openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id
Internet Source <1 %

29 repository.unimal.ac.id
Internet Source <1 %

30 repository.unipasby.ac.id
Internet Source <1 %

31 repository.upnvj.ac.id
Internet Source <1 %

32 Andhika Dwi Abriyanti, Siti Rofingatun, Mariolin A. Sanggenafa. "PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN, KEPATUHAN, DAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN BERSYARAT (TPB) TERHADAP PERILAKU ETIS PEGAWAI (Studi Kasus Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Pemerintah Kabupaten Jayapura)", JURNAL AKUNTANSI DAN KEUANGAN DAERAH, 2020
Publication <1 %

33 Submitted to Tabor College
Student Paper <1 %

34 ijler.umsida.ac.id

Internet Source

<1 %

35

jurnal.utu.ac.id

Internet Source

<1 %

36

repository.pelitabangsa.ac.id

Internet Source

<1 %

37

stiarni.ac.id

Internet Source

<1 %

38

Dwi Anjani, Sigit Hermawan, Sarwenda Biduri.
"Determinasi Audit Report Lag",
Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi, 2020

Publication

<1 %

39

Muhammad Rofi, Chaira Sadiah, Yusi Prihartini. "HUBUNGAN PROFESIONALISME GURU DENGAN HASIL BELAJAR SISWA DI SMPN 1 NANGGUNG BOGOR", EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies, 2021

Publication

<1 %

40

garuda.ristekbrin.go.id

Internet Source

<1 %

41

library.uwp.ac.id

Internet Source

<1 %

42

Dede Slamet, Ramdany Ramdany. "Analisis Kinerja Keuangan Dengan Menggunakan Rasio Likuiditas terhadap Kinerja Organisasi", JURNAL AKUNTANSI, 2020

<1 %

43

Wirda Lilia, Sari Indah Lestari Situmeang, Verawaty Verawaty, Davin Hartanto. "Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Ukuran Perusahaan terhadap Struktur Modal Perusahaan Property dan Real Estate yang terdaftar di BEI", Owner (Riset dan Jurnal Akuntansi), 2020

Publication

<1 %

44

Nata Satria Uly, Markoni Markoni, Janusi Waliamin. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Team Work dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu", Jurnal Simki Economic, 2023

Publication

<1 %

45

jurnal.polinema.ac.id
Internet Source

<1 %

46

jurnalfe.ustjogja.ac.id
Internet Source

<1 %

47

repository.ubharajaya.ac.id
Internet Source

<1 %

48

repository.untad.ac.id
Internet Source

<1 %

49

Submitted to Konsorsium Turnitin Relawan Jurnal Indonesia
Student Paper

<1 %

50	journal31.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
51	repository.ut.ac.id Internet Source	<1 %
52	jurnalp4i.com Internet Source	<1 %
53	prodipps.unsyiah.ac.id Internet Source	<1 %
54	repository.unja.ac.id Internet Source	<1 %
55	repository.unpkediri.ac.id Internet Source	<1 %
56	zh.scribd.com Internet Source	<1 %
57	Submitted to Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta Student Paper	<1 %
58	dumadia.wordpress.com Internet Source	<1 %
59	journal.universitassuryadarma.ac.id Internet Source	<1 %
60	paudalamin.wordpress.com Internet Source	<1 %
61	stienas-ypb.ac.id Internet Source	<1 %

<1 %

62

Galih Abi Nugroho, Sri Hermuningsih.
"PENGARUH KURS RUPIAH, INFLASI DAN
SUKU BUNGA TERHADAP RETURN SAHAM
PERUSAHAAN SEKTOR JASA SUB KONSTRUKSI
DAN BANGUNAN PADA BURSA EFEK
INDONESIA", DERIVATIF: Jurnal Manajemen,
2020

Publication

<1 %

63

Luh Komang Handani, Desak Gde Sayang
Adnyani. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan
Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada
Hotel Kayumanis Ubud Private Villa & Spa
Gianyar", Jurnal Manajemen dan Bisnis
Equilibrium, 2018

Publication

<1 %

64

Submitted to Politeknik Negeri Jember

Student Paper

<1 %

65

eprints.universitaspurabangsa.ac.id

Internet Source

<1 %

66

jurnalmahasiswa.unesa.ac.id

Internet Source

<1 %

67

library.polmed.ac.id

Internet Source

<1 %

68

www.univ-tridinanti.ac.id

Internet Source

<1 %

69

Antoni Yahya Christiadi, Ferdinand, Stepanus. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di Universitas Palangka Raya", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2020

Publication

<1 %

70

Heryanto ., Siahaan, Lyndon R. J. Pangemanan, Audrey J. M. Maweikere. "SALURAN DISTRIBUSI KOMODITI CABAI RAWIT DI PASAR BERSEHATI KOTA MANADO", AGRI-SOSIOEKONOMI, 2018

Publication

<1 %

71

Nazifah Husainah, Maswanto, Cecep Haryoto. "Determinants of Job Satisfaction With Employee Performance", Procedia of Social Sciences and Humanities, 2022

Publication

<1 %

72

Rina Dwiarti, Arif Bogi Wibowo. "Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Taman Wisata Candi Prambanan", Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 2018

Publication

<1 %

73

acopen.umsida.ac.id

Internet Source

<1 %

74	ejournal-s1.undip.ac.id Internet Source	<1 %
75	journal.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
76	jurnal.sttkd.ac.id Internet Source	<1 %
77	jurnal.unpand.ac.id Internet Source	<1 %
78	jurnaltsm.id Internet Source	<1 %
79	repository.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
80	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
81	16118337rizqidwik.blogspot.com Internet Source	<1 %
82	Astrid ., Salama, Theodora M. Katindagho, Benu Olfie L.S. "KARAKTERISTIK TENAGA KERJA PELAKU MOBILITAS SIRKULER DI KECAMATAN KALAWAT KABUPATEN MINAHASA UTARA", AGRI-SOSIOEKONOMI, 2017 Publication	<1 %
83	Darti Djuhari, Intan Novitasari. "Pengungkapan CSR Tentang Kinerja	<1 %

Keuangan dan Lingkungan", JIATAX (Journal of Islamic Accounting and Tax), 2019

Publication

84

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur II

Student Paper

<1 %

85

Vika Rofiani, Diyah Probowulan, Rendy Mirwan Aspirandi. "Perbedaan Book Tax Permanen, Book Tax Temporer, Komponen. AkruaI dan Arus Kas terhadap Persistensi Laba", BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting, 2020

Publication

<1 %

86

de.slideshare.net

Internet Source

<1 %

87

ejournal3.undip.ac.id

Internet Source

<1 %

88

journal.unmasmataram.ac.id

Internet Source

<1 %

89

jurnal.ensiklopediaku.org

Internet Source

<1 %

90

jurnal.ubl.ac.id

Internet Source

<1 %

91

jurnal.ugm.ac.id

Internet Source

<1 %

repository.narotama.ac.id

92

Internet Source

<1 %

93

worldwidescience.org

Internet Source

<1 %

94

www.grafiati.com

Internet Source

<1 %

95

Indah Ayu Lestari, Indah Ayu Lestari, Nasir Hamzah. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2019

Publication

<1 %

96

journal.uta45jakarta.ac.id

Internet Source

<1 %

97

Any Isvandiari, Lutfiatul Fuadah. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri.", Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 2017

Publication

<1 %

98

Firdaus Firdaus. "PENGARUH PERSEPSI DAN KEPUASAN KONSUMEN TERHADAP MINAT PEMBELIAN ULANG PRODUK PRIVATE LABEL INDOMARET (STUDI PADA KONSUMEN INDOMARET DI KECAMATAN TELANAIPURA KOTA JAMBI)", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2020

<1 %

99

Lisna Devi, Sri Mulyati, Indah Umiyati. "PENGARUH PENGETAHUAN KEUANGAN, PENGALAMAN KEUANGAN, TINGKAT PENDAPATAN, DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PERILAKU KEUANGAN", JASS (Journal of Accounting for Sustainable Society), 2021

Publication

<1 %

100

Rahmat Hidayat. "PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2021

Publication

<1 %

101

Raihan Kurnia, Suherman Suherman, Dadan Darmawan. "Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kepribadian Instruktur Terhadap Kecakapan Vokasional Peserta Pelatihan Otomotif di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur", Jambura Journal of Community Empowerment, 2023

Publication

<1 %

102

hdl.handle.net
Internet Source

<1 %

Exclude bibliography On

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN TALENTA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK ROKOK DUA DEWI CABANG 3 KOTA KEDIRI

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

