
PATTERNS OF EXTENSION, INCENTIVES, LEADERSHIP STYLES, AND THEIR EFFECT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Oleh

Sonang Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

E-mail: sonangsitohang52@yahoo.com

Article History:

Received: 05-08-2021

Revised: 15-09-2021

Accepted: 27-09-2021

Keywords:

Counseling Patterns,
Incentives, Leadership Style,
Employee Performance.

Abstract: *This paper aims to explain the effect of counseling patterns, incentives and leadership styles on the performance of the brown sugar micro-small industry Clushter in Blitar Regency. The results of the preliminary research show that the problems at this Clushter are the low performance of employees, the pattern of counseling given by the technical coach tends to be generalized, and the provision of incentives is less transparent. There has been no integration between leadership styles and individual abilities of employees which include talents, interests, and personality, skills of employees so that they have not been able to improve employee performance. The research model with hypothesis development was derived based on the literature. To provide empirical evidence, this study conducted a survey, primary data was collected using a list of questionnaires, and saturated sampling of 33 employees. The results showed that the pattern of counseling, incentives and leadership styles had a direct positive and significant effect on employee performance. The implication of the research is to examine the perceptions of 33 employees at the Clushter for Micro Small Brown Sugar Industry in Blitar Regency. The analytical technique used is multiple linear regression. This paper contributes to the theory of organizational behavior by explaining the effect of counseling patterns, incentives and leadership styles on employee performance.*

PENDAHULUAN

Industri Mikro Kecil (IMK) Gula Merah merupakan salah satu kontributor terhadap pertumbuhan ekonomi nasional, perolehan devisa dan memperkokoh struktur industri nasional khususnya melalui pemanfaatan dan pengembangan potensi sumber daya alam yang dimiliki Indonesia (Hubeis:1997). Namun bila diteliti satu persatu keberadaan IMK ini banyak yang tumbuh sesaat dan banyak yang harus tutup karena tidak mampu bersaing (Wijewardane *et al* (1995.), Sitohang (2006).

Salah satu Komoditas Industri Mikro Kecil (IMK) adalah gula merah yang telah banyak ditekuni oleh masyarakat secara turun temurun. Namun pertumbuhannya masih relatif lambat seperti yang ada di Kabupaten Blitar. Permasalahan yang dihadapi adalah rendahnya kinerja karyawan baik dari segi mutu, jumlah produksi gula merah yang tidak standar dan cara pengelolaan perusahaan cenderung masih tradisional sehingga pengaturan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya belum optimal (Disperindag Kab. Blitar:2016).

Pola penyuluhan bagi karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (UU No. 3 Tahun 2014). [Van Den Ban, dan Hawkins \(1999\)](#) menyatakan bahwa pelaksanaan penyuluhan dengan pola tertentu akan meningkatkan kinerja karyawan (Depperindag:2002), (Effendy dan Onong U:2003), dan (Lucie, 2005).

Gorda (2004:67), Ranupandojo dan Suad H. (2009:12, Moeheriono (2012:259) berpendapat senada bahwa insentif juga pada hakekatnya merupakan perangsang yang sifatnya menunjukan dan membimbing peran para karyawan ke arah yang dikehendaki perusahaan. Namun demikian berdasarkan informasi dari pimpinan perusahaan IMK Gula merah di Kabupaten Blitar dalam memberi insentif belum secara terbuka dan terpola. Pemberian insentif hanya dilakukan pada hari besar keagamaan tidak terstandarisasi mengenai jumlahnya. Pembaerian insentif hanya berdasarkan kebijakan pengusaha dengan mempertimbangkan capaian kinerja perusahaan, akibatnya kurang memberi motivasi kerja terhadap karyawan untuk bekerja lebih giat.

Pimpinan perusahaan masih menerapkan pola pengelolaan karyawan secara tradisional pada hal Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, House dalam Yukl,G (2010:4) (Soekarso,2010:66). Gaya kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan mempengaruhi karyawannya dalam menjalankan tugasnya. Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya yang khas dalam mempengaruhi bawahannya, Dubin dalam Wahjosumidjo, (1994:21), Veithzal.R (2014). Slamet M (1999:1).

Dari uraian singkat di atas peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pola Penyuluhan, Insentif, Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Sentra Industri Mikro Kecil Gula Merah di Kabupaten Blitar dengan rumusan masalah sebagai berikut; 1) Apakah pola penyuluhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?, 2) Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan?, 3) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Sentra Industri Mikro Kecil Gula Merah di Kabupaten Blitar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, Pola Penyuluhan, Insentif, Gaya Kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra IMK Gula Merah di Kabupaten Blitar.

LANDASAN TEORI

Pola Penyuluhan.

Dalam UU No. 3 Tahun 2014, menjelaskan bahwa penyuluhan dengan pola tertentu adalah proses penyebaran informasi yang berkaitan dengan upaya perbaikan kinerja karyawan dan cara-cara berusaha pada Industri Mikro Kecil (IMK) demi tercapainya pendapatan dan perbaikan kesejahteraan keluarganya. Van Den Ban, dan Hawkins (1999)

penyuluhan adalah keterlibatan seseorang untuk melakukan komunikasi informasi secara sadar dengan tujuan membantu sesamanya memberikan pendapat sehingga bisa membuat keputusan yang benar dengan pola, ceramah, diskusi kelompok, curah pendapat, diskusi panel, bermain peran, demonstrasi, simposium. Penyuluhan Perindustrian adalah gabungan berbagai kegiatan dan kesempatan yang berlandaskan prinsip-prinsip belajar untuk mencapai suatu keadaan, dimana individu, keluarga, kelompok atau masyarakat secara keseluruhan ingin agar kinerja dan usaha industrinya lebih maju (Effendy:2003), (Notoatmodjo, 2009). Penyuluh Perindustrian melakukan penyuluhan bagi para karyawan dan pelaku usaha IMK diharapkan terjadi kontak antara pengusaha dengan penyuluh lebih intensif. Setiap masalah yang dihadapi oleh pengusaha dapat diteliti para penyuluh dan dibantu penyelesaiannya oleh penyuluh yang bersangkutan sesuai dengan kebijakan pemerintah. Akhirnya karyawan dan pengusaha tersebut dengan sukarela, berdasarkan kesadaran, dan penuh pengertian akan menerima atau mengubah perilaku tersebut (Notoatmodjo, 2009). Lucie (2005:52) demi terciptanya kinerja karyawan yang optimal. Proses perubahan perilaku akan menyangkut aspek motivasi, keterampilan dan sikap mental, sehingga mereka tahu, mau dan mampu melaksanakan perubahan-perubahan dalam melaksanakan pekerjaan serta kehidupannya demi tercapainya kinerja yang handal. Merujuk pada Deperin (1999) Indikator Pola Penyuluhan terdiri dari : 1) Topik Penyuluhan, 2) Metode Penyuluhan, 3) Waktu Penyuluhan, 4) Sarana dan prasarana Penyuluhan, 5) Kurikulum Penyuluhan, 6) Kurikulum Penyuluhan berdasarkan kenyataan di lapangan, 7) Teknik Komunikasi Penyuluh menarik, 8) Kompetensi yang dimiliki pengusaha, 9) Penyuluh melaksanakan penyuluhan secara profesional, 10) Penyuluh memiliki pengalaman yang luas,, 11) Pendidikan penyuluh sesuai dengan tugasnya, 12) Penyuluh mudah dihubungi, 13) Penyuluh cepat tanggap terhadap masalah dunia usah yang dibina

Insentif

Gorda (2004:67) menyatakan Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan oleh pengusaha kepada karyawan karena prestasinya melebihi standar yang ditentukan. Gorda berpendapat insentif adalah sarana memotivasi karyawan berupa materi, dengan tujuan untuk, 1) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan, 2) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi, 3) Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat, 5) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran di luar gaji pokok, 6) Meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik. Simamora (2019:44), Ranupandojo dan Suad H (2009:12) insentif merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang untuk memotivasi karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya. Pendapat senada menurut Manullang (2012:33), Pangabean M.S (2004: 77) bahwa insetif adalah sarana yang dapat menimbulkan dorongan pada karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga memiliki kinerja yang handal dan pertimbangan pemberian insentif agar benar benar berlandaskan keadilan bagi masing masing karyawan didasarkan pada, capaian inerja, pengalaman kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, evaluasi jabatan. Sarwoto (2010) menjelaskan dalam pemberian insentif hendaknya memperhatikan unsur-unsur yang mempengaruhinya, yaitu: a) tingkat kebutuhan hidup karyawan, b) pemberian insentif harus memperhatikan macam dan jenis

pekerjaan masing-masing karyawan, c) sasaran yang akan dicapai oleh perusahaan, d) waktu pemberian insentif. Merujuk pada Sarwoto (2010:156) indikator insentif terdiri dari; 1) Bonus dan Komisi, 2) Jaminan Kerja, 4) Apresiasi

Gaya Kepemimpinan.

House dalam Yukl G, (2010:4) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mau berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Terry dalam Wahjosumidjo, (1994:25) menyatakan bahwa "*Leadership is the activity of influencing exercised to strive willingly for group objectives*". Sedang Dubin dalam Wahjosumidjo, (1994:21) "*Leadership is the exercises of authority and the making of decisions*". Dengan demikian Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya dengan memperhatikan keterpaduan antara gaya kepemimpinan dengan kemampuan individual karyawan yang mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian serta keterampilan para karyawan sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerjanya. Rivai, V.R (2014). Slamet M (1999:1), menjelaskan tugas pimpinan tidak hanya memberi perintah, tetapi mendorong dan memfasilitasi perbaikan mutu pekerjaan yang dilakukan oleh anggota atau bawahan, membantu setiap orang dalam organisasi untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik melalui kegiatan-kegiatan pembinaan, memfasilitasi, membantu mengatasi kendala yang dihadapi karyawannya.

Menurut Sutrisno (2013:219) kepemimpinan berperan dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal melalui lima cara, yaitu (1) pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan dari karyawannya, (2) pemimpin menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut, (3) pemimpin mengemukakan kriteria dalam melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif, (4) pemimpin memberikan umpan balik ketika karyawan telah mencapai sasaran, dan (5) pemimpin mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah mereka capai. Merujuk pada Robbin (2009:7) indikator Gaya Kepemimpinan terdiri dari; 1) Keterampilan teknis meliputi kemampuan menerapkan pengetahuan atau keahlian spesialisasi, 2) Keterampilan manusiawi meliputi kemampuan bekerjasama dengan memahami dan memotivasi orang-orang lain, baik perorangan maupun kelompok, 3) Keterampilan konseptual meliputi kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi rumit.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Mangkunegara, 2005:67). Hariandja (2007:43) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Moeheriono (2012:96), menyimpulkan bahwa capaian kinerja tidak dapat berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karenanya, menurut model *partner lawyer* kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: (a) Harapan, (b) Dorongan, (c) Kemampuan, (d) Kebutuhan, (e) Persepsi terhadap tugas, (f) Imbalan internal, (g) Eksternal, (h) Persepsi terhadap tingkat

imbalance dan kepuasan kerja (Hasibuan,2006:94), (Mangkunegara,2005:67), merumuskan bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk (1) Memperoleh data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan, (2) Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan, (3) Alat untuk memberikan umpan balik (*feed back*) yang mendorong ke arah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki kualitas kerja pekerja., (4) Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu karyawan menurut Sastrohadiwiryo (2003:235) terdiri dari, a) kemampuan, b) dukungan yang diterima, c) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, d) hubungan dengan organisasi. Berpedoman pada Hersey dalam Wibowo, (2007:86) indikator kinerja karyawan meliputi: 1) Tujuan, 2) Standar, 3) Umpan Balik, 4) Alat atau Sarana, 5) Kompetensi, 6) Motif, 7) Peluang

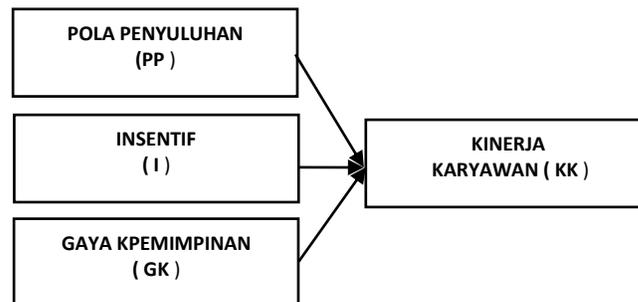
Tinjauan Penelitian Terdahulu.

Amin dan Syarifuddin (2016) melaporkan hasil penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan instruksi, gaya kepemimpinan konsultasi, gaya kepemimpinan partisipasi, dan gaya kepemimpinan delegasi hanya memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 30.7%, sedangkan sisanya 69.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitiannya. Maryam, (2017) menjelaskan temuannya bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena gaya kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis karyawan berdasarkan fungsi dan tugas pokok seorang pegawai. Namun menurut hasil penelitian Azizi, (2017), bahwa; 1) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan di BPS Kalimantan Barat, maka *work engagement* pegawai semakin meningkat. Abrina, *et.al* (2009), menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai matahari departemen attore. Karyawan matahari perlu memiliki pemimpin yang berjiwa demokratis sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Sari (2017) melaporkan hasil penelitiannya bahwa Gaya kepemimpinan dinyatakan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ namun gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang sangat berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memotivasi karyawannya. Demikian juga hasil penelitian Hujaimatul Fauziah (2012) menunjukkan bahwa secara simultan insentif dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian terdahulu serta sesuai dengan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka kerangka konseptual penelitian dapat dilihat Gambar 1



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Pola Penyuluhan terhadap Kinerja Karyawan

Penyuluhan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan sasaran dalam rangka meningkatkan minat untuk mengadopsi suatu informasi atau motivasi sehingga dapat merubah perilaku karyawan kearah yang lebih baik dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Rahardjo D (2005) , UU No. 3 Tahun 2014. Dalam proses perubahan prilaku dituntut agar sasaran berubah tidak hanya semata-mata karena adanya penambahan motivasi kereja saja, namun diharapkan juga adanya perubahan pada keterampilan sekaligus sikap yang mantap yang menjurus kepada tindakan atau kerja yang lebih baik, yang mendorong peningkatan kinerja karyawan (Luice, 2005:32). Proses perubahan prilaku akan menyangkut aspek motivasi, keterampilan dan sikap mental, sehingga mereka tahu, mau dan mampu melaksanakan perubahan-perubahan dalam melaksanakan pekerjaannya Marini, *et al.* (2018).. Sitohang (2006), menjelaskan temuannya bahwa pola penyuluhan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Industri Kecil Menengah di Provinsi Sumatera Utara.

Hipotesis 1 : Pola Penyuluhan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Sentra Industri Mikro Kecil Gula Merah di Kabupaten Blitar

2. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian insentif adalah suatu program yang mengaitkan antara jumlah bayaran dengan capaian kinerja. Ranupandojo dan Husnan S, (2009:12) insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dalam bekerja sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat yang bermuara pada peningkatan kinerja karyawan. Pangabean M.S (2004:77) besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerja Manullang (2012:33), Pangabean M.S (2004: 77). Hasil penelitian Hujaimatul F (2012) menjelaskan bahwa secara simultan insentif dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 2: Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Sentra Industri Mikro Kecil Gula Merah di Kabupaten Blitar.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk

mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan Sutikno (2014:35). Pada umumnya keberhasilan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (Thoha, 2013:49), namun yang pasti apapun gaya kepemimpinan dari seorang manajer untuk memimpin organisasinya yang menjadi tujuan adalah keberhasilan untuk mencapai tujuan sebagaimana ditetapkan. Stoner (1996:171) mengatakan “Gaya kepemimpinan yang paling efektif bervariasi dengan kesiapan karyawan. Hasil penelitian Sari (2017) dan Amin (2016), Maryam (2017), Abrina et al (209), Azizi (2017) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang sangat berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memotivasi karyawannya agar memiliki kinerja yang handal.

Hipotesis 3: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Sentra Industri Mikro Kecil Gula Merah di Kabupaten Blitar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kausalitas dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 33 orang pada Sentra IMK Gula Merah di Kabupaten Blitar, maka dalam penelitian ini digunakan metode sensus atau *complete enumeration* yang juga disebut sebagai sampel jenuh.

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari lapangan melalui wawancara terhadap karyawan dengan menggunakan kuisioner pada Sentra IMK Gula Merah di Kabupaten Blitar. Data tersebut terkait dengan pola penyuluhan (X1), insentif (X2), gaya kepemimpinan (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini adalah definisi operasional Variabel dan indikatornya.

Pola Penyuluhan adalah proses [pendidikan non-formal](#) yang diberikan kepada karyawan/pengusaha dengan tujuan agar pengusaha memiliki keterampilan untuk memecahkan masalahnya secara mandiri. Indikator yang digunakan untuk mengukur variable merujuk pada Depperin 1999) yaitu: Topik Penyuluhan sesuai dengan kebutuhan peserta penyuluhan, 1) Metode Penyuluhan mudah diikuti, 2) Waktu Penyuluhan sesuai dengan kesediaan peserta penyuluhan, 3) Sarana dan prasarana Penyuluhan cukup tersedia, 4) Kurikulum Penyuluhan ringkas dan sesuai dengan kebutuhan peserta penyuluhan, 5) Kurikulum Penyuluhan berdasarkan kenyataan di lapangan, 6) Teknik Komunikasi Penyuluh menarik, 7) Kompetensi yang dimiliki pengusaha meningkat, 8) Penyuluh melaksanakan penyuluhan secara profesional, 9) Penyuluh memiliki pengalaman yang luas, 10) Pendidikan penyuluh sesuai dengan tugasnya, 11) Penyuluh mudah dihubungi bila dibutuhkan, 12) Penyuluh cepat tanggap terhadap segala masalah atau tanggap atas keluhan dunia usaha

Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan oleh pengusaha kepada karyawan karena prestasinya melebihi standar kerja yang ditentukan. Indikator merujuk pada Sarwoto (2010:156) yang membagi indikator insentif menjadi tiga golongan, yaitu: **1) Bonus dan Komisi, 3) Jaminan Kerja, 4) Apresiasi**

Gaya Kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator merujuk pada Robbin (2009:7) yaitu : 1) Ketrampilan teknis meliputi kemampuan menerapkan pengetahuan atau keahlian spesialisasi, b) Ketrampilan manusiawi meliputi kemampuan bekerjasama dengan memahami dan memotivasi orang-

orang lain, baik perorangan maupun kelompok, c) Keterampilan konseptual meliputi kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi rumit.

Kinerja Karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan pada Sentra IMK Gula Merah sebagai dasar penilaian atas diri karyawan. Indikator Kinerja Karyawan terdiri dari : 1) Ketepatan waktu, 3) Kualitas pekerjaan, 4) Kreativitas pribadi, 5) Menciptakan ide atau gagasan

Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan regresi linear berganda, dengan terlebih dahulu dilakukan uji instrumen data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas

Uji Validitas

Suatu instrumen harus mempunyai tingkat validitas tinggi jika ingin dianggap sebagai sebuah instrumen yang valid. Oleh sebab itu koefisien validitas harus berada di atas koefisien yang terdapat dalam Tabel yakni $r_{Tabel} = 0,30$ dianggap memuaskan, namun apabila koefisien validitas itu kurang dari 0,30 biasanya dianggap tidak memuaskan. Angka ini ditetapkan sebagai konvensi yang didasarkan pada asumsi distribusi skor dari kelompok subyek yang berjumlah besar sehingga dapat disimpulkan bahwa: pernyataan dianggap valid jika nilai $r > 0,30$ dan dianggap tidak valid jika nilai $r \leq 0,30$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dilakukan dengan cara *one shot* dan diuji dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (Ghozali dan Fuad, 2013:42), dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika nilai $\alpha > 0,60$ pernyataan dikatakan reliabel.

Jika nilai $\alpha \leq 0,60$ pernyataan dikatakan tidak reliabel.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu variabel Pola Penyuluhan (PP), Insentif (I), Gaya Kepemimpinan (GK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) IMK Gula Merah di Kabupaten Blitar.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

$H_0 = b_1 b_2 b_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pola Penyuluhan (PP), variabel Insentif (I), dan variabel Gaya Kepemimpinan (GK) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (KK) Sentra IMK Gula Merah di Kabupaten Blitar.

$H_1 = b_1 b_2 b_3 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pola Penyuluhan (PP), variabel Insentif (I), dan variabel Gaya Kepemimpinan (GK) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (KK) Sentra IMK Gula Merah di Kabupaten Blitar. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali dan Fuad, 2013:82), yaitu dengan melihat tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil SPSS (*Statistical Package for Social Science*):

Apabila tingkat signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila tingkat signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui seberapa besar keterkaitan antara variabel Pola Penyuluhan (PP), Insentif (I), Gaya Kepemimpinan (GK) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (KK) pada

Sentra IMK Gula Merah di Kabupaten Blitar, apabila nilai $R = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sangat lemah atau tidak ada sama sekali. Namun bila $R = 1$ atau mendekati 1 maka hubungan antara variabel independen dan dependen sangat kuat dan dinyatakan bahwa hubungan yang terjadi adalah positif. Apabila $R = -1$ atau mendekati -1 maka hubungan antara variabel dependen sangat kuat dan dapat dikatakan bahwa hubungan yang terjadi adalah negatif. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dalam suatu persamaan regresi, semakin besar nilai koefisien determinasi semakin baik variabel independen menerangkan variabel dependen.

Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel Pola Penyuluhan (PP), Insentif (I), dan Gaya Kepemimpinan (GK) terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra IMK Gula Merah di Kabupaten Blitar, maka digunakan teknik analisis regresi linier berganda yang akan diolah menggunakan program SPSS. Uji ini adalah analisis untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiono, 2012:243).

Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$KK = a + b_1PP + b_2I + b_3XGK + e$$

Keterangan:

Y = Estimasi Kinerja Karyawan

a = Konstanta dari persamaan regresi

b_1 = Koefisien regresi dari Pola Penyuluhan

PP = Variabel Pola Penyuluhan

b_2 = Koefisien regresi dari Insentif

I = Variabel Insentif

b_3 = Koefisien regresi dari Gaya Kepemimpinan

GK = Variabel Gaya Kepemimpinan

e = residu atau kesalahan prediksi

Uji Asumsi Klasik

Bertujuan untuk mengetahui kelayakan penggunaan model regresi dalam penelitian.

Uji tersebut adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Ghozali dan Fuad (2013:154) mengatakan bahwa terdapat 2 cara dalam melakukan uji normalitas yaitu a). Analisis Statistik, dengan menggunakan analisis statistik *One Sample Kolmogrov-Smirnov* (K-S). Jika nilai signifikan dari hasil uji *Kolmogrov-Smirnov* (K-S) $> 0,05$ maka residual memiliki distribusi normal. Jika uji *Kolmogrov-Smirnov* (K-S) $< 0,05$ maka residual memiliki distribusi tidak normal. b). Analisis Grafik, dengan menggunakan metode grafis Normal P-P Plot dari *standardized residual cumulative probability*. Jika penyebaran titik di sekitar sumbu dan mengikuti arah garis diagonal (antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y) maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Sugiyono, 2012:214).

Uji Multikolonieritas

Untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali dan Fuad, 2013:103). Pendekatan terhadap multikolonieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* dari hasil model regresi. Nilai Tolerance adalah lawan dari VIF, tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang

terpilih serta tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi jika nilai tolerance rendah maka nilai VIF tinggi ($VIF = 1/\text{Tolerance}$). Jika dengan nilai $\text{tolerance} \leq 1$ dan $VIF \geq 10$, maka terdapat korelasi yang besar antara salah satu variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya. Jika nilai $\text{tolerance} \geq 1$ dan $VIF \leq 10$, maka tidak terjadi multikolonieritas. Ghozali (2016:103), menyatakan bahwa jika nilai VIF tidak melebihi angka 10 maka uji multikolonieritas akan terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Menurut Priyatno (2017:123) pengujian model regresi yang baik tidak seharusnya terjadi autokorelasi. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin – Watson (*DW test*) yang menghasilkan nilai DW hitung (DW) dan DW Tabel (DL dan DU). Berikut pengambilan keputusan dalam uji Durbin – Watson (Ghozali (2013:107) :

- Apabila $DU < DW < 4-DU$, maka tidak ada masalah autokorelasi.
- Jika $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$, maka terjadi masalah autokorelasi positif yang perlu ada perbaikan.
- Bila $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, maka terjadi masalah autokorelasi positif tetapi lemah, dimana jika dilakukan perbaikan akan lebih baik.
- Jika $4-DL < D$, maka masalah autokorelasi serius.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah dalam pengujian regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lain. Model regresi yang baik disebut homoskedastisitas, dan tidak disebut heteroskedastisitas (Priyatno, 2017:126). Terdapat dua cara mendeteksi heteroskedastisitas dalam penelitian ini yaitu :

- Metode uji glejser, yaitu dengan meregres nilai absolute residual dengan hasil pengujian regresi dan semua variabel bebas. Apabila hasil signifikansi hasil korelasi lebih besar dari *correlation coefficient* maka data terbebas dari heteroskedastisitas dan data dapat disebut homoskedastisitas.
- Metode grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan tidak adanya pola yang jelas, titik – titik menyebar di atas maupun dibawah angka 0 pada variabel *dependent* (Y), maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas masing-masing berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Ghozali dan Fuad, 2008:83). Langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pola Penyuluhan (PP), Insentif (I) dan Gaya Kepemimpinan (GK) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (KK) pada Sentra IMK Gula Merah di Kabupaten Blitar.

$H_1 = b_1 = b_2 = b_3 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pola Penyuluhan (PP), Insentif (I) dan Gaya Kepemimpinan (GK) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (KK) pada Sentra IMK Gula Merah di Kabupaten Blitar.

Untuk menguji kedua hipotesis dengan cara melihat tingkat signifikansi yang diperoleh dengan menggunakan perangkat lunak pengolahan data SPSS. Apabila tingkat signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila tingkat signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali dan Fuad, 2013:103) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variabel variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada Sentra IMK Gula Merah di Kabupaten Blitar berjumlah 33 orang yang terdiri dari; 24 orang laki-laki perempuan sebanyak 9 orang. Pendidikan SD sejumlah 2 orang, SLTP sebanyak 13 orang, SLTA sebanyak 18 orang. Responden yang berusia antara 21 – 25 tahun sebanyak 1 orang berusia 26 – 30 tahun sebanyak 7 orang, berusia 31 – 35 sebanyak 6 orang, berusia antara 36 – 40 tahun sebanyak 4 orang, Usia 41 – 45 sebanyak 8 orang, Berusia 46 – 50 sebanyak 4 orang, usia 51 tahun ke atas sebanyak 3 orang. Jumlah responden dengan masa kerja antara 1 s.d 5 tahun sebanyak 1 orang, masa kerja antara 6 s.d 10 tahun sebanyak 4 orang, masa kerja 11 s.d 15 tahun sebanyak 10 orang, masa kerja 16 s.d 20 tahun sebanyak 18 orang. Jenis penyuluhan yang pernah diikuti oleh responden yaitu; Penyuluhan tentang Pengelolaan Usaha sebanyak 16 orang, mengikuti Penyuluhan tentang Pemasaran sebanyak 8 orang, mengikuti Penyuluhan tentang Produksi sebanyak 7 orang, responden yang pernah mengikuti Penyuluhan tentang Packaging sebanyak 2 orang.

Deskripsi variabel

Deskripsi masing – masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Variabel

Indikator	Keterangan	Mean	Kategori
X ₁	Pola Penyuluhan	3,15	Cukup Tinggi
X ₂	Insentif	3.23	Cukup Tinggi
X ₃	Gaya Kepemimpinan	3.73	Tinggi
X ₄	Kinerja Karyawan	3.75	Tinggi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *mean* dari seluruh jawaban responden terhadap pernyataan Pola Penyuluhan sebesar 3,15, skor tersebut tergolong cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih sikap setuju karena pola penyuluhan mendukung pekerjaannya. *Mean* dari seluruh jawaban responden terhadap pernyataan insentif sebesar 3,23, skor tersebut tergolong cukup tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memilih sikap setuju terhadap insentif yang diberikan oleh perusahaan. *Mean* dari seluruh jawaban responden terhadap pernyataan gaya kepemimpinan sebesar 3,22, skor tersebut cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih sikap setuju terhadap gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. *Mean* dari seluruh jawaban responden terhadap pernyataan kinerja karyawan sebesar 3,78, skor tersebut tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa

mayoritas responden memiliki kinerja yang cukup tinggi.

Uji Validitas dan Reliabilitas.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator dari pola penyuluhan, insentif, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki nilai r korelasi lebih besar dari 0.30, sehingga indikator tersebut sah sebagai pembentuk variabel bebas dan variabel terikat.

Uji reliabilitas

Hasil pengujian yang tersaji pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* setiap konstruk lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan semua item pada masing-masing variabel reliabel, artinya data yang ada dapat diproses lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

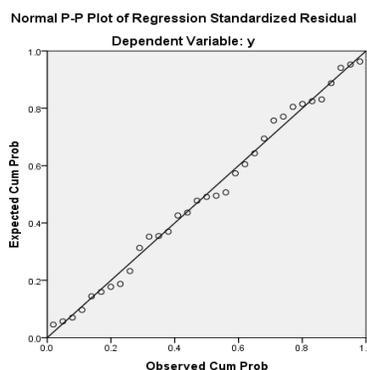
Variabel	Reliabilitas	>/<	A	Keterangan
Pola penyuluhan	0,802	>	0,60	Reliabel
Insentif	0,702	>	0,60	Reliabel
Gaya kepemimpinan	0,884	>	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,849	>	0,60	Reliabel

Sumber. Hasil SPSS

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada Gambar 2 menunjukkan bahwa pola data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel dalam penelitian ini memenuhi uji normalitas.



Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot

Uji Multikolinearitas

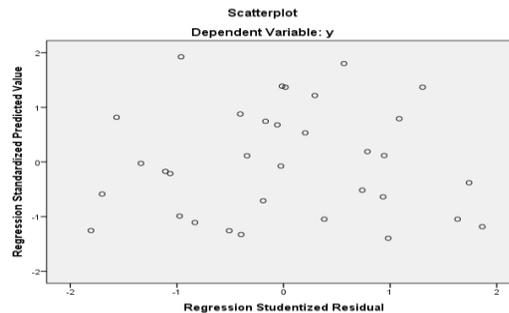
Berdasarkan data pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada *multikolinearitas* antara variabel independen dalam persamaan regresi berganda.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Torelance	VIP
Pola penyuluhan	0.723	1.383
Insentif	0.656	1.525
Gaya kepemimpinan	0.850	1.177

Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4 menunjukkan bahwa varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tidak memiliki pola tertentu. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual, titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa pada persamaan regresi berganda tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi dilakukan untuk menguji pola penyuluhan, insentif dan gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constanta	.463	.383		1.208	.237
X ₁	.312	.097	.355	3.220	.003
X ₂	.416	.103	.469	4.051	.000
X ₃	.290	.106	.278	2.738	.010
R ²	0,746				

Sumber output SPSS

Dari data pada Tabel 4 diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,463 + 0,312 X_1 + 0,416 X_2 + 0,290 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) = 0,463

Konstanta (α) merupakan interpretasi dari Y jika X₁, X₂ dan X₃ = 0, menunjukkan bahwa

jika variabel dependen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta 0,463 menunjukkan bahwa jika variabel pola penyuluhan, insentif dan gaya kepemimpinan sama dengan 0, maka variabel kinerja karyawan sebesar 0,463.

2. Koefisien regresi pola penyuluhan = 0,312

Koefisien regresi pola penyuluhan sebesar 0,312 menunjukkan arah hubungan positif (searah) dengan kinerja karyawan. Jika pola penyuluhan meningkat sebesar 0,312, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,312. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pola penyuluhan, maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya.

3. Koefisien regresi insentif = 0,416

Koefisien regresi insentif sebesar 0,416 menunjukkan arah hubungan positif (searah) dengan kinerja karyawan. Jika insentif meningkat sebesar 0,416, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,416. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi insentif, maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya.

4. Koefisien regresi gaya kepemimpinan = 0,290

Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,290 menunjukkan arah hubungan positif (searah) dengan kinerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan meningkat sebesar 0,290, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,290. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya.

Uji Kelayakan Model (*Uji Goodness of Fit*)

Uji Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Tabel 5, diketahui nilai koefisien determinasi *Rsquare* untuk persamaan regresi berganda sebesar 0,746 yang berarti bahwa variabel pola penyuluhan, insentif dan gaya kepemimpinan dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 74,6% sedangkan sisanya 25,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Uji F

Pada Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 28,331 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya variabel pola penyuluhan, insentif dan gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga model tersebut dinyatakan layak.

Tabel 5. Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.705	3	1.235	28.331	.000 ^b
	Residual	1.264	29	.044		
	Total	4.970	32			

Sumber output SPSS

Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian dilakukan estimate pada *standardized coefficient* dan *p-value* untuk masing-masing koefisien seperti ditunjukkan pada Tabel 5 sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian terdapat pengaruh pola penyuluhan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai *standardized coefficient* positif sebesar 0,355 dengan nilai signifikan sebesar 0,003. Oleh karena, nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$, maka terbukti pola penyuluhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang diajukan mendapat dukungan dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan hasil pengujian terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai *standardized coefficient* positif sebesar 0,469 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Oleh karena, nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka terbukti insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang diajukan mendapat dukungan dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil pengujian terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai *standardized coefficient* positif sebesar 0,278 dengan nilai signifikan sebesar 0,010. Oleh karena, nilai signifikan sebesar $0,010 < 0,05$, maka terbukti gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang diajukan mendapat dukungan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pola Penyuluhan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pola penyuluhan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan tingkat signifikansi $0,003 < \text{dari } 0,05$ serta nilai *standardized* koefisien sebesar 0,355 maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, artinya pola penyuluhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Notoatmodjo, (2003) yang menyatakan bahwa penyuluhan berperan sebagai salah satu metode peningkatan motivasi seseorang sebagai tahap awal terjadinya perubahan kinerja karyawan. Rahardjo (2005) menyatakan penyuluhan dengan pola tertentu dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan sasaran dalam rangka meningkatkan minat untuk mengadopsi suatu informasi atau motivasi sehingga dapat merubah perilaku seseorang menjadi kearah yang lebih baik dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Luice, 2005:45).

Hasil temuan dilapangan menunjukkan bahwa topik penyuluhan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan Sentra IMK Gula Merah di Kabupaten Blitar membuat karyawan merasa terampil dalam bekerja. Metode penyuluhan mudah diikuti oleh karyawan, waktu penyuluhan sesuai dengan kesediaan karyawan, Materi penyuluhan dibuat ringkas dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, Teknik komunikasi yang diberikan oleh penyuluh dikemas semenarik mungkin. Disamping itu, karyawan Sentra IMK yang mengikuti penyuluhan memiliki kompetensi, Penyuluh melaksanakan penyuluhan secara professional. Setiap penyuluh memiliki pengalaman yang luas, Penyuluh memiliki pendidikan sesuai dengan tugasnya, Penyuluh juga membuka komunikasi dengan memberikan kontak person yang mudah dihubungi apabila karyawan membutuhkan bantuan. Penyuluh dengan cepat dan tanggap terhadap segala permasalahan yang dikeluhkan oleh karyawan mengenai masalah usaha.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan tingkat signifikansi $0,000 <$ dari $0,05$ serta nilai *standardized* koefisien sebesar $0,469$ maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari nilai *mean* variabel insentif pada deskripsi jawaban responden berada pada kategori cukup tinggi. Sedangkan untuk *mean* variabel kinerja karyawan pada deskripsi jawaban responden berada pada kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa insentif yang diterima oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Gorda, (1999:6); Simamora, (2019:44); Mangkunegara, (2002:69); Panggabean, (2002:7); dan Moeheriono, (2004:259) yang menyatakan bahwa pemberian insentif terutama insentif material dimaksudkan agar kebutuhan materi karyawan terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan karyawan dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat yang bermuara pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa, insentif yang diterima karyawan berupa bonus dan komisi dari perusahaan dari hasil kerja sesuai dengan persyaratan dari perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan namun besaran tidak terbuka. Jaminan kerja yang diberikan oleh perusahaan dirasa kurang oleh karyawan hal ini membuat karyawan merasa kurang aman dalam bekerja.

Sistem insentif yang diberikan secara langsung, mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai sesuai dengan standar dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan tingkat signifikansi $0,010 <$ dari $0,05$ serta nilai *standardized* koefisien sebesar $0,278$ maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini searah dengan pendapat Thoha, (2013:49) pada umumnya keberhasilan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan

Dilihat dari nilai *mean* variabel gaya kepemimpinan pada deskripsi jawaban responden berada pada kategori cukup tinggi. Sedangkan untuk *mean* variabel kinerja karyawan pada deskripsi jawaban responden berada pada kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pimpinan di Sentra IMK Gula Merah di Kabupaten Blitar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2010:219) peran pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting, tidak hanya secara internal akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak diluar organisasi.

Hasil temuan di lapangan menunjukkan, ketrampilan teknis meliputi kemampuan menerapkan pengetahuan atau keahlian spesialisasi. Pimpinan di Sentra IMK Gula Merah di Kabupaten Blitar dapat menerapkan keahlian kepada karyawannya sehingga karyawan

dapat memproduksi gula merah sesuai dengan standar perusahaan. Namun pimpinan di Sentra IMK kurang memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan giat dan dapat bekerjasama dengan karyawan lainnya sehingga kinerja karyawannya lebih meningkat. Sedangkan Ketrampilan konseptual pimpinan dalam menganalisis dan mendiagnosis dapat menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh karyawan yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Paul Hersey dan Kenneth Blanchard dalam Stoner (1996:171) mengatakan bahwa "Gaya kepemimpinan yang paling efektif bervariasi dengan kesiapan karyawan. Sasaran dan pengetahuan dari pengikut merupakan variabel penting dalam menentukan gaya kepemimpinan yang efektif. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mengelola usaha yang dipimpinnya dapat dilihat dari kinerja karyawan baik secara individu maupun secara kelompok. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin efektif seorang manajer untuk memimpin para karyawannya maka kinerja karyawan baik secara individu maupun kelompok akan dapat ditingkatkan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka simpulan dari hasil penelitian ini adalah; **Pertama**, Pola penyuluhan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Mikro Kecil Gula Merah di Kabupaten Blitar. **Kedua**, Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Mikro Kecil Gula Merah di Kabupaten Blitar. **Ketiga**, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Mikro Kecil Gula Merah di Kabupaten Blitar terbukti.

Saran

Program Pola Penyuluhan disusun berdasarkan kebutuhan Sentra INK Gula Merah (*Bottom - UP*) sehingga penyuluhan yang diberikan sesuai kebutuhan dan tidak digeneralisasi. Pola penyuluhan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, hendaknya pimpinan Sentra IMK Gula Merah di Kabupaten Blitar apabila mengikuti penyuluhan lebih mengutamakan penyuluhan tentang packaging karena packaging yang menarik dan unik dapat menarik minat konsumen untuk membeli gula merah. Dalam memberi insentif hendaknya pimpinan Sentra IMK Gula Merah di Kabupaten Blitar secara terbuka dan memberikan insentif berupa jaminan kerja kepada karyawannya karena jaminan kerja dibutuhkan oleh karyawan dan keluarga. Pimpinan Sentra IMK Gula Merah di Kabupaten Blitar dapat memotivasi karyawannya untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abrina, *et.al.* 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Matahari Department Store Tunjungan Plaza Surabaya.
- [2] Amin dan Syarifuddin.2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB kantor cabang pembantu (KCP) Sumpahan. Jurnal Aktual STIE Trisna Negara Volume 18 (1) Juni 2020
- [3] Azizi. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik di Kalimantan Barat dengan *Work Engagement* sebagai variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Bisnis* 2(1) pp. 23-38

-
- [4] Departemen Perindustrian dan Perdagangan. 2002. Kebijakan dan strategi Umum Pengembangan Industri Kecil Menengah. Jakarta: Deperindag RI.
- [5] Departemen Perindustrian RI., 1999. Lima Puluh Tahun Pembangunan Industri Mengisi Kemerdekaan RI, PT. Greenvoice Central Catulistiwa, Jakarta
- [6] Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Blitar, 2016, Laporan perkembangan IMKM T. A 2014-2015 Subdit Bina Usaha ‘
- [7] Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur, 2015, Laporan Hasil Penyuluhan Industri Rumah Tangga Kerajinan Perak, *Un-Published*.
- [8] Effendy, Onong U. 2003. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- [9] Ghozali, I, dan Fuad. 2013, Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square. Edisi 2, Badan Penerbit UNDIP. Semarang
- [10] Gorda, I G N. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Denpasar : Astabarata Bali
- [11] Hariandja M.T.E. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Grasindo, Jakarta
- [12] Hasibuan M.S.P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- [13] Hubeis, M. 1997. “Pemasyarakatan ISO 9000 untuk Industri Pangan di Indonesia”. Buletin Teknologi dan Industri Pangan. Vol. V (3). Fakultas Teknologi Pertanian, IPB Bogor.
- [14] Hujaimatul Fauziah.2012. “Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung”. Jurnal Organisasi dan Manajemen 2(1) pp. 54-66
- [15] Lucie S., 2005. Teknik Penyuluhan dan Pemberdayaan Masyarakat, Ghalia Indonesia, Bogor.
- [16] Mangkunegara.A.A.A.P., 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung
- [17] Manullang M., 2012. Dasar-dasar Manajemen bagi Pimpinan Perusahaan. Gajah Mada Press. Jakarta
- [18] Marini, Zakiyatul U., Ida N. 2018. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta, *e-Proceeding of Management* : 5(1), Page 1123
- [19] Maryam, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gilireng Kabupaten Wajo, Jurnal Manajemen Pendidikan 1(2) pp. 1-15
- [20] Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- [21] Notoatmodjo S. 2009. Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. Rineka Cipta. Jakarta.
- [22] Panggabean, M. S., 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor
- [23] Priyatno, Duwi, 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Andi: Yogyakarta.
- [24] Rahardjo D., 2005, Koperasi Indonesia Menghadapi Abad ke-21 Dewan Koperasi Indonesia Jakarta
- [25] Ranupandojo, Heidjrachman & Suad H. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE Yogyakarta
- [26] Rivai V. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- [27] Robbins, P. Stephen and Timothy A. Judge, 2009, *Organizational Behavior*, 13th Edition,

- Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey, pp. 209-586.
- [28] Sari .2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*.(VI) 2 pp.38-47
- [29] Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- [30] Sastrohadiwiryono S., 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT.Bumi Aksara. Jakarta
- [31] Simamora H., 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta
- [32] Sitohang S., 2006, *Pengaruh Kebijakan Pembinaan Pemerintah terhadap Kinerja Industri Kecil Menengah di Provinsi Sumatera Utara*.
- [33] Slamet M., 1999. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta
- [34] Soekarso, 2010. *Teori kepemimpinan*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- [35] Stoner, J.A.F. 1996. *Perencanaan dan Pengambilan Keputusan dalam Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Alih Bahasa Sahat Simamora. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- [36] Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [37] Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok
- [38] Sutrisno E., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Prenada Media Yogyakarta
- [39] Thoha M., 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen Edisi 1*, PT Raja Grafindo, Jakarta
- [40] UU RI No 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian
- [41] Van Den Baan. Dan Hawkins., 1999. *Penyuluhan Pertanian*. Kanisius. Yogyakarta
- [42] Veithzal R., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- [43] Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- [44] Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- [45] Wijewardena, H., & Tibbits, G. E. 1999. Factors contributing to the growth of small manufacturing firms: Data from Australia, *Journal of Small Business Management*, 37 (2): 88-96.
- [46] Yukl, G., 2010. *Kepemimpinan dalam organisasi*. Edisi kelima. PT indeks. Jakarta

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN