

# **TUGAS AKHIR**

## **ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELAKSANAAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.LIABA PRATAMA**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat dalam Penyelesaian  
Program Diploma IV Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif  
d.h Manajemen Bisnis Industri**



**Disusun Oleh :**

**NAMA : DEA NADYA PUTRI**

**NIM : 1713051**

**POLITEKNIK STMI JAKARTA  
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI**

**2017**

**KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI  
POLITEKNIK STMI JAKARTA  
d.l. SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INDUSTRI**

**TANDA PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

JUDUL TUGAS AKHIR:

**“ ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELAKSANAAN  
PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA PT.LIABA PRATAMA”**

DISUSUN OLEH:

NAMA : DEA NADYA PUTRI  
NIM : 1713051  
JURUSAN : Administrasi Bisnis Otomotif

Telah Diperiksa dan Disetujui untuk Diajukan dan  
Dipertahankan dalam Ujian Tugas Akhir  
Politeknik STMI Jakarta

Jakarta, 2 November 2017

Dosen Pembimbing

  
**Dr. Sadar Sukma Adnan, SE., M.Pd**

**NIP 195703211984031005**

**KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI  
POLITEKNIK STMI JAKARTA**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**JUDUL TUGAS AKHIR**

**“ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
PELAKSANAAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT LIABA PRATAMA”**

**DISUSUN OLEH:**

**NAMA : DEA NADYA PUTRI  
NIM : 1713051  
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI BISNIS OTOMOTIF**

Telah diuji oleh Tim Penguji Sidang Tugas Akhir Program Studi Administrasi  
Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta pada hari Jumat tanggal 20 November  
2017.

Jakarta, 20 November 2017

Penguji 1,



(Dr. Sadar Sukma Adnan, SE, M.Pd)

Penguji 3,



(Drs. Marison Sitorus, MM)

Penguji 2,



(Drs. Ubaldus Upa, MSc)

Penguji 4,



(Pasti Immanuel Bangun, SE.,MM)

### LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Politeknik STMI Jakarta d.h. Sekolah Tinggi Manajemen Industri,  
Kementerian Perindustrian R.I

Nama : DEA NADYA PUTRI

NIM : 1713051

Jurusan : Administrasi Bisnis Otomotif

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang saya buat dengan judul:

- **"ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELAKSANAAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.LIABA PRATAMA**
- Dibuat dan diselesaikan, dengan menggunakan literatur hasil kuliah, survei lapangan, dosen pembimbing, melalui tanya jawab serta buku-buku jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada Tugas Akhir ini.
- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana sains terapan/sarjana di Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Industri atau Universitas/Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu digunakan sebagai referensi yang semestinya.
- Bukan merupakan karya tulis terjemahan dari kumpulan buku atau judul acuan yang tertera dalam referensi pada karya Tugas Akhir saya

Jika terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah saya nyatakan seperti diatas, maka karya Tugas Akhir saya ini dibatalkan.

Jakarta, 2 November 2017

Yang Membuat Pernyataan





**LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN LAPORAN TA**

Nama : Dea Nadya Putri  
 NIM : 1713051  
 Judul TA : Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelaksanaan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Liaba Pratama  
 Pembimbing : Dr. Sadar Sukma Adnan, S.E., M.Pd  
 Asisten Pembimbing :

Tanggal	Bab	Keterangan	Paraf
24/8/17	1,2	Pembahasan Bab I	
31/8/17	1,2	Revisi Bab I dan II	
7/9/17	1,2,3	ACC Bab I dan II	
15/9/17	3,4	Pembahasan Bab 3, 4	
25/9/17	3,4	Revisi Bab 3 dan 4	
10/10/17	3,4	ACC Bab 3 dan 4	
20/10/17	5	Pembahasan Bab 5	
25/10/17	5,6	Revisi Bab 5 dan 6	
1/11/17	5,6	Revisi Bab 5 dan 6	
2/11/17	5,6	ACC Bab 5 dan 6	

Mengetahui,  
Ka Prodi Administrasi Bisnis Otomotif

Drs. Mulyono . MM  
NIP : 195301091983 03 1001

Pembimbing

Dr. Sadar Sukma Adnan  
NIP : 1957032119840 31005

**KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI**  
**POLITEKNIK STMI JAKARTA**  
**d.h. SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INDUSTRI**

**2.1 TANDA PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

JUDUL TUGAS AKHIR:

**“ ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELAKSANAAN  
PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT.LIABA PRATAMA”**

DISUSUN OLEH:

NAMA : DEA NADYA PUTRI

NIM : 1713051

JURUSAN : Administrasi Bisnis Otomotif

Telah Diperiksa dan Disetujui untuk Diajukan dan  
Dipertahankan dalam Ujian Tugas Akhir  
Politeknik STMI Jakarta

Jakarta, November 2017

Dosen Pembimbing

**Dr. Sadar Sukma Adnan,SE., M.Pd**

**NIP 195703211984031005**

## 2.1 LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Politeknik STMI Jakarta d.h. Sekolah Tinggi Manajemen Industri,  
Kementerian Perindustrian R.I.

Nama : DEA NADYA PUTRI

NIM : 1713051

Jurusan : Administrasi Bisnis Otomotif

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang saya buat dengan judul:

- **“ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELAKSANAAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.LIABA PRATAMA**
- Dibuat dan diselesaikan, dengan menggunakan literatur hasil kuliah, survei lapangan, dosen pembimbing, melalui tanya jawab serta buku-buku jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada Tugas Akhir ini.
- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana sains terapan/sarjana di Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Industri atau Universitas/Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu digunakan sebagai referensi yang semestinya.
- Bukan merupakan karya tulis terjemahan dari kumpulan buku atau judul acuan yang tertera dalam referensi pada karya Tugas Akhir saya

Jika terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah saya nyatakan seperti diatas, maka karya Tugas Akhir saya ini dibatalkan.

Jakarta, 2 November 2017

Yang Membuat Pernyataan

(Dea Nadya Putri)

## 2.1 ABSTRAK

*PT Liaba Pratama merupakan perusahaan manufacturing yang bergerak di bidang industri otomotif yang memproduksi berbagai aksesoris kendaraan roda dua maupun roda empat yaitu Sunvisor dan Shifting Hole D-40. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan pelaksanaan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Liaba Pratama. Metode analisis yang dipakai adalah metode kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji regresi linier sederhana dan berganda dengan menggunakan uji t dan uji f serta koefisien determinasi. Pengujian dilakukan dengan bantuan Microsoft Excel, Hitungan Manual, dan SPSS (Statistical Product and Service Solution) 22.0 for windows. Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka hasil yang dapat ditarik kesimpulan. Pertama, terdapat hubungan yang positif dan memiliki tingkat hubungan yang sedang serta signifikan antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini terbukti dari nilai  $r = 0,675$  serta Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap dan Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ), dikarenakan  $H_0$  ditolak terbukti dengan nilai  $t_{hitung} = 2,580 > t_{tabel} = 1,664$ . Kedua, terdapat hubungan yang positif dan cukup kuat serta memiliki korelasi yang signifikan antara Pelaksanaan Pemberian Insentif ( $X_2$ ) dan Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini terbukti nilai  $r = 0,806$  serta Pelaksanaan Pemberian Insentif ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ), dikarenakan  $H_0$  ditolak terbukti dari  $t_{hitung} = 5,563 > t_{tabel} = 1,664$ . Ketiga, terdapat hubungan yang positif dan memiliki tingkat hubungan yang kuat antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Pelaksanaan Pemberian Insentif ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini terbukti dari nilai  $r = 0,836$ . Serta Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Pelaksanaan Pemberian Insentif ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ), dikarenakan  $H_0$  ditolak terbukti  $F_{hitung} = 43,931 > F_{tabel} = 3,252$ .*

*Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Pemberian Insentif, dan Produktivitas Kerja*

## 2.1 KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa mencurahkan Rahmat dan KaruniaNya, sehingga saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelaksanaan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Liaba Pratama” serta tidak lupa solawat dan dan salam saya panjatkan untuk Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan bagi seluruh umat.

Tugas Akhir ini diajukan untuk memenuhi sebagai syarat penyelesaian studi program pendidikan Diploma–IVJurusan Administrasi Bisnis Otomotif d.h Manajemen Bisnis Industri pada Politeknik STMI d.h Sekolah Tinggi Manajemen Industri Jakarta. Selain itu Tugas Akhir ini juga dipersembahkan untuk kedua orang tua yang telah membantu dalam bentuk moril maupun materil serta memberikan kasih sayang yang tulus. Selama penyusunan Tugas Akhir ini penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini tidak lupa penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia- Nya sehingga saya mampu menyelesaikan laporan Tugas Akhir.
2. Kepada dosen-dosen yang selama ini telah memberikan ilmunya selama menempuh pendidikan di kampus ini.
3. Bapak Dr.Mustofa, S.T.,M.T. selaku Direktur Politeknik STMI Jakarta.
4. Bapak Drs. Mulyono, MM, selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif (ABO).
5. Bapak Yulius Jatmiko Nuryanto, S.E.,MM, selaku Wakil Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif (ABO).
6. Bapak Dr.Sadar Sukma Adnan, S.E.,M.Pd selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan motivasi kepada penyusun sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
7. Bapak Sutarjo Sukmono dan Bapak Iwan Sarwani, selaku pemilik PT. Liaba Pratama yang telah member izin kepada penyusun untuk

melakukan penelitian, memberikan motivasi dan ilmunya serta membantu dan mempermudah penyusun untuk menyelesaikan laporan Tugas Akhir.

8. Kepada Agista Adilla Zahrani dan Kurniawati Dwi Rahayu selaku teman seperjuangan dan teman satu bimbingan yang selalu banyak membantu serta kerjasamanya selama ini.
9. Kepada Yuliana Dwiyanti, Ika Putri Nurbianti, dan Laraswati Jagasukma selalu membantu dan memberi dukungan penuh baik moril maupun material penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
10. Kepada Halimah, Intan, Chusnul, dan Rara yang selalu memberikan motivasi, semangat, serta mendoakan penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
11. Kepada Adam Nendiano, Satrio Argo, Faiz Bagus, Wahid Latiffudin, Malik Badawi, dan Anjar Heryansah terimakasih atas bantuan, dukungan penuh, motivasi, serta doa yang diberikan dan selalu ada saat penulis menyusun Tugas Akhir ini.
12. Kepada Ayah, Mamah, dan Adik-adik Yayasan yang selalu mendoakan, memberikan arahan, dan memberi semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan, karena itu dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun guna penyempurnaan Tugas Akhir ini. Penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi para pembaca di masa mendatang, khususnya bagi penulis, Amin.

Jakarta, 2 November 2017

Penulis,

( Dea Nadya Putri)

## 2.1 DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING .....	6
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN .....	vii
ABSTRAK .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
<b><u>BAB I</u></b> PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Pokok Permasalahan.....	4
1.3 Rumusan Masalah .....	5
1.4 Batasan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
1.7 Sistematika Penulisan.....	7
<b><u>BAB II</u></b> LANDASAN TEORI .....	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1 Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.2 Produktivitas Kerja.....	11
2.2.1 Pengertian Produktivitas .....	11
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas.....	12
2.2.3 Pengukuran Produktivitas .....	16
2.2.3 Manfaat Pengukuran Produktivitas.....	18
2.2.4 Langkah-langkah Pencapaian Produktivitas.....	19
2.2.5 faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas .....	19
2.2.6 Indikator Produktivitas .....	20

2.3	Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	21
2.3.1	Ciri-ciri Kepemimpinan.....	22
2.3.2	Sifat dan Gaya Kepemimpinan.....	25
2.3.3	Teori Gaya Kepemimpinan.....	28
2.3.4	Beberapa Pendekatan Teori Kepemimpinan.....	29
2.3.5	Indikator Gaya Kepemimpinan.....	31
2.4	Pemberian Insentif.....	31
2.4.1	Pengertian Insentif.....	31
2.4.3	Jenis-jenis Insentif.....	33
2.4.4	Sistem Upah Insentif untuk Karyawan Produksi.....	34
2.3.3	Tinjauan Gaji.....	36
2.3.4	Tujuan yang Dicapai Dalam Kebijakan Gaji dan Upah.....	38
2.3.5	Indikator Pemberian Insentif.....	38
2.4	Kerangka Berpikir.....	38
2.5	Hipotesa.....	41
<b><u>BAB III</u> METODOLOGI PENELITIAN.....</b>		<b>42</b>
3.1	Jenis Data dan Sumber Data.....	42
3.1.1	Jenis Data.....	42
3.1.2	Sumber Data.....	43
3.2	Definisi Operasional Variabel.....	43
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.4.1	Wawancara ( <i>interview</i> ).....	46
3.4.2	Kuesioner.....	47
3.4.3	Observasi.....	47
3.4.4	Dokumentasi.....	47
3.5	Metode Pengolahan dan Analisis Data.....	47
3.5.1	Metode Pengolahan Data.....	47
3.5.2	Teknik Analisis Data.....	47
3.5.2.2	Uji Validitas.....	50
<b><u>BAB IV</u> PENGUMPULAN DATA.....</b>		<b>57</b>

4.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	57
4.1.1	Sejarah Perusahaan .....	57
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	58
4.1.3	Profil Perusahaan .....	59
4.1.4	Struktur Organisasi Perusahaan .....	60
4.1.5	Job Description .....	61
4.1.6	Layout Perusahaan .....	68
4.1.7	Lokasi Perusahaan .....	69
4.2	Pengolahan Usaha .....	71
4.2.1	Bidang Pemasaran .....	71
4.2.2	Aspek Produksi .....	73
4.2.3	Aspek Keuangan .....	82
4.2.4	Aspek Personalia .....	83
<b>BAB V</b>	<b>ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>87</b>
<u>5.1</u>	<u>Analisis Data (Kuesioner) .....</u>	<u>87</u>
5.1.1	Karakteristik Responden .....	88
5.2	Hasil Pengujian Instrumen (Kuesioner) .....	94
5.2.1	Analisis Uji Validitas .....	94
5.2.2	Analisa Uji Reliabilitas .....	99
5.2.3	Pengujian Asumsi Klasik .....	104
5.2.4	Analisa Korelasi Sederhana dan Berganda .....	106
5.2.5	Analisa R <sup>2</sup> (Koefisien Determinasi) .....	109
5.2.6	Analisa Regresi Linier Sederhana dan Berganda .....	109
5.2.7	Analisa Uji t .....	121
5.2.7	Analisa Uji F .....	126
<b>BAB VI</b>	<b>Kesimpulan dan Saran .....</b>	<b>129</b>
6.1	Kesimpulan .....	129
6.2	Saran .....	130
	DAFTAR PUSTAKA .....	132
	LAMPIRAN .....	133

## 2.1 DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian .....	40
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	60
Gambar 4. 2 Layout Perusahaan .....	68
Gambar 4. 3 Denah Lokasi Perusahaan .....	70
Gambar 4. 4 Input, Output Proses .....	74
Gambar 4. 5 Sunvissor .....	75
Gambar 4. 6 Shifting Hole D-40 .....	75
Gambar 4. 7 Mesin CNC MACHINE Taiwan .....	77
Gambar 4. 8 Mesin CNC MACHINE 3D Taiwan .....	77
Gambar 4. 9 Mesin SPOT WELDING .....	78
Gambar 4. 10 Mesin Compressor Reciprocate .....	78
Gambar 4. 11 Alur Produksi PT. Liaba Pratama .....	80
Gambar 4. 12 Proses Cutting .....	81
Gambar 4. 13 Pembentukan Menggunakan Mesin .....	81
Gambar 4. 14 Finishing dan Repair .....	82
Gambar 5. 1 Persentase Jenis Kelamin Responden .....	89
Gambar 5. 2 Persentase Berdasarkan Usia Responden.....	90
Gambar 5. 3Persentase Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden .....	92
Gambar 5. 4 Persentase Berdasarkan Masa Kerja Responden.....	93
Gambar 5.5 Kurva Regresi Berganda.....	121
Gambar 5. 5 Diagram Uji t Gaya Kepemimpinan.....	125
Gambar 5. 6 Diagram Uji t Pemberian Insentif .....	126
Gambar 5. 7 Diagram Uji F Gaya Kepemimpinan&Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	128

### 2.1

## 2.1 DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Waktu Jam Istirahat .....	37
Tabel 3. 1 Kisi-kisi Instrumen.....	48
Tabel 3. 2 Skor Jawaban Instrumen .....	50
Tabel 3. 3 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	54
Tabel 4. 1 Variabel Geografi.....	72
Tabel 4. 2 Bahan Baku dan Bahan Baku Penolong .....	76
Tabel 4. 3 Daftar Mesin .....	79
Tabel 4. 4 Daftar Peralatan.....	79
Tabel 4. 5 Data Tenaga Kerja .....	83
Tabel 4. 6 Data Karyawan Berdasarkan Usia .....	83
Tabel 4. 7 Data Upah Karyawan .....	84
Tabel 4. 8 Produktivitas Kerja .....	86
Tabel 5. 1 Total Dari Keseluruhan Butir Variabel Independen dan Dependen .....	87
Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	89
Tabel 5. 3 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden.....	90
Tabel 5. 4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden .....	91
Tabel 5. 5 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Responden .....	92
Tabel 5. 6 Hasil Uji Validitas Tiap Butir Variabel Independen dan Dependen.....	97
Tabel 5. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen .....	100
Tabel 5. 8 Hasil Uji Normalitas .....	104
Tabel 5. 9 Hasil Uji Multikolinieritas .....	105
Tabel 5. 10 Hasil Uji Korelasi Berganda .....	106
Tabel 5. 11 Uji F Regresi Sederhana X1 dan Y.....	112
Tabel 5. 12 Uji F Regresi Sederhana X2 dan Y.....	114
Tabel 5. 13 Hasil Uji Hipotesis .....	124

## **2.1 BAB I**

### **2.1 PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak jalannya perusahaan serta asset perusahaan yang sangat penting. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya bagi perusahaan dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, dan keterampilan tenaga kerja. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Setiap perusahaan juga dituntut untuk lebih memperlihatkan ekstensinya di masyarakat dalam hal pengelolaan sumber daya manusianya. Perusahaan cenderung semakin hati-hati dalam mengelola sumber daya manusianya untuk tetap dapat bersaing di masyarakat dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Manusia sebagai salah satu sumber daya fisik berperan dalam menentukan semua kegiatan yang ada di perusahaan. Dalam mencapai pertumbuhan dan kelangsungan hidup dari suatu organisasi, produktivitas kerja dan sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting.

Hal yang paling penting dan tidak dapat diabaikan atau disadari adalah bahwa manusia atau setiap karyawan yang bekerja mempunyai tujuan tertentu. Salah satu tujuan mereka adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari melalui gaji atau upah yang diterimanya. Sedangkan bagi perusahaan, karyawan atau tenaga kerja adalah salah satu sumber daya yang dapat meningkatkan produktivitas untuk menghasilkan produk yang lebih dengan biaya yang rendah (efisien).

Dengan keyakinan bahwa faktor manusia sangat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas dan efektif tidaknya pencapaian tujuan perusahaan, maka setiap perusahaan berupaya memotivasi karyawannya. Dalam mewujudkan perusahaan yang optimal tentunya diperlukan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya terpenting bagi organisasi, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2008). Dalam hubungan ini faktor penempatan pegawai sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu.

Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan dengan bekerja secara efektif dan efisien. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan output yang diinginkan. Dengan demikian, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional supaya perusahaan dapat melakukan kegiatannya secara maksimal meskipun semua peralatan modern telah tersedia.

Pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan pola gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan. Menurut Yulianti (2010) Tuntutan terhadap kebutuhan yang semakin tinggi merupakan dampak krisis ekonomi global sehingga beban kebutuhan hidup pegawai semakin tinggi. Perusahaan harus mampu memerhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya serta memerhatikan tingkat kompensasi yang sesuai agar karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Di samping itu perusahaan harus mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan sebaik-baiknya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan diharapkan adanya suatu hubungan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan karyawan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya untuk meningkatkan kinerjanya.

Dalam mengelola karyawan agar tetap produktif juga memang tidak mudah karena karyawan memiliki keinginan yang berbeda-beda, oleh karena itu perusahaan memerlukan suatu program kesejahteraan karyawan yang dapat

memunculkan kepuasan karyawan sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi, loyal, dan berdedikasi tinggi dalam bekerja. Karyawan yang demikian itu dapat menunjang keberhasilan perusahaan menjalankan aktivitas produksinya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya sebagai penulis pun berkesempatan untuk membahas yang berkaitan dengan pelaksanaan pemberian insentif karyawan.

Insentif merupakan bagian dari gaji yang termasuk dalam kompensasi langsung, insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan atau dengan kata lain bahwa uang yang dapat digunakan mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerjanya. Sejauh mana pengaruh insentif yang diterima karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan perlu dilakukan penelitian. Hal tersebut dilakukan untuk dapat menapai tujuan perusahaan dengan cara yang lebih efisien dan efektif.

Sejauh mana upaya setiap perusahaan memotivasi karyawannya dalam bekerja akan dibahas dalam Tugas Akhir ini dengan mengambil PT. Liaba Pratama yang berada di daerah Bekasi sebagai unit analisis. PT. Liaba Pratama merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang Industri Otomotif yang memproduksi berbagai aksesoris kendaraan roda dua maupun roda empat. Oleh karena persaingan yang semakin tinggi, maka perusahaan ini menerapkan sistem insentif dalam sistem pengupahannya dan memotivasi karyawannya dalam bekerja. Hal ini dilakukan dengan tujuan menambah semangat kerja karyawannya agar bekerja lebih maksimal lagi. Semakin termotivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya dan semakin baik pula sifat dari pimpinannya maka akan semakin banyak menyumbangkan hasil kerja yang efektif sehingga produktivitas perusahaan akan dapat terpenuhi.

Dari adanya berbagai permasalahan yang terjadi di PT. Liaba Pratama dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan pencapaian target perusahaan. Dari permasalahan yang ada, maka perlu dilakukan penelitian agar produktivitas kerja karyawan dapat semakin baik dan perusahaan dapat lebih

maju. Berdasarkan observasi awal dan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan mengetahui “Analisis Gaya Kepemimpinan dan Pelaksanaan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Liaba Pratama.

## **2.1 1.2 Pokok Permasalahan**

Ketidakmampuan seseorang mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan mencerminkan suatu kinerja individu yang kurang baik, sedangkan menentukan suatu keberhasilan perusahaan adalah dengan mengukur produktivitas kerja karyawannya.

Sebuah organisasi suatu perusahaan akan memiliki kinerja yang efektif apabila setiap komponen yang ada didalamnya mampu bekerjasama untuk melakukan program yang telah ditetapkan perusahaan. Sebuah organisasi yang tidak efektif, tidak akan mampu mencapai produktivitas kerja karyawannya.

Dalam hal ini karyawan mempunyai peran yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran dan perasaan yang dapat mempengaruhi terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan kepuasan kerja serta bagaimana cara kerja karyawannya terhadap pekerjaannya yang dibebankan.

Kepuasan atau tidak puas seseorang dalam pekerjaannya merupakan keadaan subyektif dimana merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari pekerjaannya mengenai apa yang secara nyata di terima oleh karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan. Setiap karyawan secara subyektif akan menentukan apakah pekerjaannya tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan, sehingga kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang karyawan dan ini akan tampak pada posisi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya

Untuk menciptakan tenaga kerja yang mempunyai potensi yang profesional diperlukan dukungan penuh dari pimpinan dan adanya insentif yang

diterima karyawan atas prestasi karyawan terhadap perusahaan. Pimpinan memberikan dukungan penuh untuk memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan adanya motivasi kerja karyawan akan semangat dalam bekerja, karyawan yang semangat dalam bekerja maka akan menghasikan efektif kinerja yang baik, sebaliknya jika perusahaan atau pimpinan tidak memberikan dukungan, semangat atau motivasi dalam bekerja, maka karyawan akan terlihat jenuh dan kondisi tersebut tidak baik untuk kinerja karyawan. Selain dengan adanya sikap dari pemimpin tersebut pula setiap karyawan perlu diberikan sistem insentif atau balasan jasa atas prestasi karyawan. Atau bisa diartikan pula sebagai bagian dari gaji yang termasuk dalam kompensasi langsung, insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan atau dengan kata lain bahwa uang yang dapat digunakan mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerjanya.

### **2.1 1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikansi antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikansi antara pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan pemberian insentif secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan?

## **2.1 1.4 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini mempunyai alur perhatian yang jelas dan tidak menyimpang dari pembahasan dan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, maka dibuatlah beberapa pembatasan masalah, antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan di PT.Liaba Pratama Jl.Al-Hidayah No.15 Cimuning Mustika Jaya, Kota Bekasi.
2. Data perusahaan yang digunakan merupakan data dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2016.
3. Menggunakan data dari aspek personalia, yaitu data absensi karyawan, data upah, data struktur organisasi beserta *job description*, data biodata karyawan, perekrutan karyawan dan lain-lain.
4. Penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu memberi gambaran tentang upaya memberikan penjelasan tentang gaya kepemimpinan dan pelaksanaan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Liaba Pratama.

## **2.1 1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikansi antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Liaba Pratama.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Liaba Pratama.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan pemberian insentif secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Liaba Pratama.

## **2.1 1.6 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia perusahaan.

### **2. Bagi Penulis**

Manfaat diadakannya penelitian ini bagi penulis adalah sebagai tambahan pengalaman, dan dapat memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan.

### **3. Bagi Pembaca**

Manfaat diadakannya penelitian ini bagi pembaca adalah sebagai sumber informasi tambahan dan bahan referensi bagi para akademis dalam menyusun tugas akhir.

### **4. Bagi Politeknik STMI Jakarta**

Dapat menambah referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi mengenai gaya kepemimpinan dan pemberian tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **2.1 1.7 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pengkajian, penulisan, pembahasan, dan penyusunan laporan tugas akhir ini, maka peneliti membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Di dalam bab ini, penulis menguraikan gambaran umum penelitian yang terdiri dari latar belakang masalah, pokok permasalahan, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB 2 : LANDASAN TEORI**

Bab ini merupakan bagian yang berisi dasar-dasar teori atau konsep yang digunakan sebagai dasar pemikiran ilmiah untuk membahas dan menganalisa permasalahan yang ada.

### **BAB 3 : METODOLOGI PEMECAHAN MASALAH**

Berisikan langkah-langkah yang dilakukan penulis dalam memecahkan masalah yang ada.

### **BAB 4 : PENGUMPULAN DATA**

Berisikan pengumpulan data-data yang dibutuhkan untuk pengolahan data sesuai dengan metode yang dipilih, pengolahan data tersebut akan digunakan dalam analisa data.

### **BAB 5 : ANALISA DAN PEMBAHASAN**

Berisikan analisa serta pembahasan terhadap hasil yang diperoleh dari data pengolahan data melalui metode yang diterapkan.

### **BAB 6 : KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, serta saran-saran yang diperlukan perusahaan dan peneliti selanjutnya.

## **2.1 BAB II**

### **2.1 LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Ditinjau dari susunan katanya manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua kelompok yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Dimana manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu *to manage* yang artinya mengelola atau mengendalikan dan mengatur. Sedangkan sumber daya manusia merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *human resources*. Maka, manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang penting untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu manajemen juga untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bisa dilakukan oleh satu orang atau lebih. Manajemen SDM merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interpenden (saling terkait satu sama lainnya). Aktivitas ini tidak berlangsung menurut isolasi yang jelas setiap aktivitas mempengaruhi SDM lain.

#### **2.1.1 Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia penting bukan hanya bagi manajer di bagian HRD, tapi juga bagi semua manajer di semua bagian supaya para manajer tersebut mampu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar. Manajemen sumber daya manusia berguna agar para manajer tidak melakukan kesalahan-kesalahan dalam pengelolaan manusia seperti:

1. Mempekerjakan orang yang salah
2. Mengalami tingkat *turnover* yang tinggi akibat pengelolaan sumber daya manusia yang buruk
3. Pekerja bekerja tidak optimal
4. Melakukan proses wawancara yang bertele-tele
5. Organisasi menghadapi tuntutan dari pengadilan akibat praktik pengelolaan sumber daya manusia yang tidak memenuhi aturan hukum dan perundang-undangan.

#### ..1 2.1.2 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah rangkaian aktivitas mengikuti sebuah alur yang menentang mulai dari proses perencanaan sampai dengan proses hubungan ketenagakerjaan. Secara garis besar, aktivitas manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi empat, yaitu<sup>1</sup> :

a. *Job Analysis and Design*

Proses ini adalah sebuah proses yang mempelajari pola-pola aktivitas untuk menentukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang diperlukan oleh masing-masing jabatan.

b. *Recruitmen*

Rekrutmen adalah proses menarik, mengundang, dan menemukan orang-orang yang dianggap memenuhi kualifikasi untuk menduduki jabatan tertentu di dalam suatu organisasi.

c. *Selection*

Seleksi adalah proses pemilihan kandidat terbaik yang telah dikumpulkan dalam proses rekrutmen. Proses seleksi melibatkan beberapa aktivitas yang bertujuan untuk menyaring dan menentukan kandidat manakah yang akan dipekerjakan. Beberapa aktivitas yang umumnya digunakan untuk menyaring dan memilih kandidat adalah tes dan wawancara.

d. *Orientation, Placement, and Separation*

Setelah seorang kandidat dipilih untuk dipekerjakan melalui proses seleksi, maka ia akan secara resmi telah bergabung di dalam organisasi. Akan tetapi, dia tidak serta merta bisa langsung bekerja. Dalam menghadapi tempat dan situasi yang baru tentunya pekerja tersebut membutuhkan proses penyesuaian. Proses penyesuaian ini sering disebut dengan orientasi. *Placement* atau penempatan adalah proses penentuan posisi seseorang di dalam organisasi. Jabatan apa yang dipegangnya, tanggung jawab apa yang diembannya, dan tugas-tugas apa yang harus dilakukannya. Sedangkan *Separation* adalah suatu kondisi ketika pekerja meninggalkan organisasi bisa disebabkan karena pensiun, pemutusan hubungan kerja, atau pindah kerja.

e. *Training and Development*

Training adalah proses melatih pekerja menjadi ahli untuk membantunya mengerjakan pekerjaannya yang sekarang sehingga ia bisa bekerja dengan optimal. Sedangkan *Development* atau pengembangan adalah proses melatih pekerja supaya ia mampu untuk mengerjakan tugas-tugas yang mungkin akan diembannya kelak.

## 2.1 2.2 Produktivitas Kerja

### ..1 2.2.1 Pengertian Produktivitas

Berbagai ungkapan seperti output, kinerja, efisiensi, efektivitas, dan *bang for the buck* sering dihubungkan dengan produktivitas. Berikut adalah definisi produktivitas menurut beberapa para ahli, antara lain:

1. Menurut George J. Washin (1997) yang diterjemahkan oleh Slamet Saksiono dalam buku "*Administrasi Kepegawaian*" produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efektivitas dan efisiensi. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan

yang dikehendaki sedangkan efektivitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai.

2. Menurut Sinungan (2003)

Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

3. Menurut Hardjosoedharmo (2008)

Produktivitas adalah ukuran mengenai seberapa baik mengelola input/sumber daya menjadi output, produk atau hasil yang berguna. Jadi produktivitas dapat dinyatakan sebagai hasil sumber daya.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, jelas bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan. Arti lain dari produktivitas adalah ukuran efisiensi ekonomis yang mengikhtisarkan nilai dari output relatif terhadap nilai dari input yang dipakai untuk menciptakannya.

Untuk pengertian produktivitas kerja sendiri disini merupakan hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan pembaharuan pandangan hidup dan kultural dengan sikap mental memuliakan kerja serta peluasan upaya memperbaiki kehidupan sosial ekonomi.

..2 **2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan manusia maupun yang berhubungan dengan lingkungan tempatnya bekerja, baik internal perusahaan maupun eksternal

perusahaan (kebijakan pemerintah). Menurut Soedarmayanti (1996) dalam buku Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, ada enam faktor utama yang menentukan produktivita tenaga kerja yaitu:

- a. Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*).
- b. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas.
- d. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai penigkatan produktivitas.
- e. Efisien tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f. Kewirausahaan, yang tercermin dalam pengambilan risiko, kreativitas dalam berusaha dan berada pada jalur yang benar dan berusaha.

Sedangkan menurut M.Sinungan (2001), ada tujuh faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu sebagai berikut:

- a. Manusia
  - Kuantitas
  - Tingkat keahlian
  - Latar belakang kebudayaan dan pendidikan
  - Kemampuan sikap
  - Minat
  - Struktur pekerjaan, keahlian, dan umur
- b. Modal :
  - Modal tetap (mesin, gedung, alat-alat)
  - Bahan baku
- c. Metode/proses:
  - Tata ruang tugas
  - Penanganan bahan baku penolong dan mesin

- Perencanaan dan pengawasan produksi
  - Pemeliharaan melalui pencegahan
- d. Produksi :
- Kualitas
  - Ruang produksi
  - Spesialisasi produksi
- e. Lingkaran organisasi (internal)
- Kondisi kerja
  - Sistem insentif
  - Gaya kepemimpinan

Sedangkan menurut Simanjuntak (1993), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

b. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan Atasan dan Bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan apa yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan

terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja.

Sedangkan menurut Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah (2003) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya produktivitas adalah sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan adalah merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta termasuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

b. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis, seperti keterampilan komputer, keterampilan bengkel, dan lain-lain. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Dengan keterampilan yang dimiliki karyawan juga diharapkan mereka dapat menghasilkan produk dalam jumlah yang lebih banyak dengan biaya yang efisien.

c. Kemampuan (*abilities*)

Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi diharapkan memiliki *ability* atau kemampuan yang tinggi pula.

d. Perilaku (*behaviors*)

Perilaku sangat berhubungan dengan kebiasaan, apabila seorang pegawai memiliki kebiasaan yang baik, maka perilaku kerja pegawai tersebut juga baik. Dengan demikian perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya.

e. Insentif

Insentif juga sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja daripada karyawan. Insentif digunakan perusahaan untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja daripada karyawan. Insentif merupakan imbalan langsung dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan dengan kata lain insentif diberikan berdasarkan kinerja karyawan. Apabila kinerjanya sangat tinggi, maka insentif yang akan diterimanya akan tinggi pula dan sebaliknya apabila kinerja daripada karyawan itu rendah walaupun telah melampaui standar maka insentif yang diterimanya akan rendah pula.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa perbaikan dalam lingkungan kerja dapat menumbuhkan kegairahan, semangat, dan kecepatan kerja sehingga dapat mencapai produktivitas. Demikian juga jika karyawan diperlakukan dengan baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

### ..3 2.2.3 Pengukuran Produktivitas

Secara umum, pengukuran produktivitas dinyatakan dalam perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis, yaitu:

- a. Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang memuaskan, tetapi hanya mengetengahkan apakah meningkat atau menurun tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perseorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya, pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, pengukuran ini dianggap yang terbaik dalam memuaskan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Pengukuran produktivitas dilakukan dengan mengukur perubahan produktivitas sehingga dapat dilakukan penilaian terhadap usaha untuk memperbaiki produktivitas. Dalam mengukur tingkat produktivitas secara umum dilakukan dengan cara sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{jumlah tenaga kerja}}$$

Dalam hal ini, yang lazim digunakan sebagai ukuran adalah tenaga kerja. Hal ini disebabkan selain besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja tenaga kerja merupakan biaya yang tersebar untuk pengadaan produk atau jasa, juga karena masukan pada sumber daya manusia mudah dihitung daripada faktor-faktor lain. Berdasarkan pengukuran produktivitas tersebut, produktivitas dikatakan meningkat apabila:

- a. Dengan menggunakan sumber daya yang sedikit, diperoleh jumlah hasil yang sama.
- b. Dengan menggunakan sumber daya yang sedikit, diperoleh jumlah hasil yang lebih banyak.
- c. Dengan menggunakan sumber daya yang banyak, diperoleh jumlah hasil yang lebih baik.

- d. Dengan menggunakan sumber daya yang banyak, diperoleh jumlah hasil yang jauh lebih banyak.

### **2.2.3 Manfaat Pengukuran Produktivitas**

Menurut Gasperz (2000), manfaat pengukuran produktivitas bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan dapat menilai efisien konversi sumber dayanya untuk meningkatkan produktivitas melalui efisien penggunaan sumber daya yang tersedia.
- b. Perencanaan sumber daya menjadi lebih efektif dan efisien, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
- c. Tujuan ekonomis dan nonekonomis perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberi prioritas tertulis yang dipandang dari sudut produktivitas.
- d. Perencanaan target produktivitas pada masa mendatang dapat dibuktikan kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
- e. Pengukuran produktivitas menciptakan perkembangan produksi yang terus-menerus.
- f. Pengukuran produktivitas terus-menerus memberikan informasi yang bermanfaat untuk menentukan dan mengevaluasi kecenderungan perkembangan produktivitas untuk perusahaan dari waktu ke waktu.
- g. Pengukuran produktivitas memberikan informasi yang bermanfaat dalam mengevaluasi perkembangan dan efektivitas dari perbaikan terus-menerus yang dilakukan di suatu perusahaan.
- h. Pengukuran produktivitas memberikan motivasi kepada orang-orang secara terus-menerus melakukan perbaikan dan meningkatkan kepuasan kerja.

#### **2.2.4 Langkah-langkah Pencapaian Produktivitas**

Menurut T.Hani Handoko (2001) langkah-langkah untuk mencapai produktivitas adalah:

- a. Mengembangkan ukuran produktivitas di seluruh tingkat organisasi.
- b. Menetapkan tujuan peningkatan produktivitas dalam konteks ukuran yang ditetapkan. Tujuan-tujuan yang hendaknya realitas dan mempunyai batasan waktu.
- c. Mengembangkan rencana untuk mencapai tujuan.
- d. Mengukur hasil-hasil.

Dengan langkah-langkah kebijakan yang ditempuh oleh perusahaan, tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas untuk memperoleh laba yang optimal dapat tercapai.

#### **2.2.5 faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Tjuju Yuniarsih (2009) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam dua kelompok, yaitu:

- 1) Faktor Internal, meliputi:
  - a. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional
  - b. Struktur dan desain pekerjaan
  - c. Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
  - d. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menjunjung kelancaran pelaksanaan tugas
  - e. Kebijaksanaan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi
  - f. Lingkungan kerja yang ergonomis
  - g. Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai
  - h. Komunikasi antar individu dalam membangun kerjasama

## 2) Faktor Eksternal

- a. Dukungan masyarakat dan *stackholder* secara keseluruhan
- b. Tingkat persaingan
- c. Dampak globalisasi
- d. Kemitraan yang dikembangkan

### 2.2.6 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerja akan terlaksana secara efisien dan efektif. Sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja dibutuhkan suatu indikator, antara lain:

#### 1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya menyelesaikan tugas-tugas yang diembahnya kepada mereka.

#### 2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

#### 3. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil kerja yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan hari sebelumnya.

#### 4. Memahami Pekerjaan dengan Baik

Senantiasa memahami pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik untuk meningkatkan kepuasan kerja. Memahami pekerjaan ini

dapat dilakukan dengan melihat atasannya dalam memberikan penjelasan kepada karyawannya dengan baik.

5. Kuantitas kerja

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan perusahaan.

## **2.1 2.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Banyak definisi atau pengertian mengenai kepemimpinan yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang mereka masing-masing, tergantung pada prospektif yang digunakan. Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok, yaitu pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, mengendalikan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan setiap orang tidak akan mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya. Kepemimpinan dapat dilaksanakan dan didefinisikan berdasarkan penerapannya pada bidang pemerintahan, militer, olahraga, bisnis, pendidikan, industri dan bidang-bidang lainnya. Berikut ini definisi atau arti dari kepemimpinan berdasarkan para pakar, yaitu:

1. Menurut Bass & Bass (2010:25) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah interaksi dua atau orang lebih dalam suatu kelompok terstruktur atau struktur ulang terhadap situasi atau persepsi dan harapan anggota. Dua orang itu merupakan pimpinan dengan bawahannya.
2. Sedangkan menurut Yukl (2010) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui kebutuhan yang harus dipenuhi dan cara melakukannya, serta proses memfasilitasi individu dan kelompok berusaha mencapai tujuan bersama.

3. Lalu menurut Terry & Rue (1985) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas yang diinginkan.
4. Menurut Koontz & O'donnel (1984)  
Mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya.
5. Fiedler (1967)  
Kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan.
6. John Pfiffner (1953)  
Kepemimpinan adalah kemampuan mengoordinasikan dan memotivasi orang-orang dan kelompok untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.
7. Humphill (1957)  
Kepemimpinan adalah langkah pertama yang hasilnya berupa pola interaksi kelompok yang konsisten dan bertujuan menyelesaikan problem-problem yang saling berkaitan.

Berdasarkan dari banyak definisi tersebut, inti dan makna dari kepemimpinan hampir sama artinya, kepemimpinan sebagai suatu bentuk persuasi, suatu seni menggerakkan dan pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya rasa takut mereka mau bekerja sama dan memahami untuk mencapai segala apa yang menjadi tujuan organisasi.

### ..1 2.3.1 Ciri-ciri Kepemimpinan

Di kalangan para ahli, klasifikasi ciri atau persyaratan-persyaratan pemimpin yang baik, sehingga menimbulkan kepemimpinan yang baik itu belum ada kesepakatan, sehingga terdapat banyak pendapat tentang ciri-ciri

kepemimpinan tersebut. Drs.Sondang Siagian MPA dalam bukunya “Sistem Informasi untuk Pengambilan Keputusan” mengemukakan sejumlah persyaratan yang pada dasarnya sekaligus suatu ciri-ciri kepemimpinan sebagai berikut:

a. Pendidikan Umum yang Luas

Mempunyai pendidikan umum yang luas memang tidak perlu diidentikkan dengan pendidikan yang tinggi dan pemilikan gelar akademis. Yang penting adalah bahwa seseorang pemimpin yang baik adalah orang yang *generalis* yang baik pula. Oleh karena itu seseorang *generalis*, ia akan mempunyai kemampuan untuk mengembangkan mana gerial skill yang dituntut oleh tugasnya dan tidak perlu menjadi seorang *specialist* dengan pemilikan *technical skill* yang mendalam.

b. Kemampuan Berkembang Secara Mental

Secara filosofis dapat dikatakan, bahwa suatu organisme hidup, jika berhenti bertumbuh berarti sudah mulai dengan proses kematiannya. Demikian halnya dengan seseorang termasuk pimpinan, jika tidak bertumbuh secara mental sesungguhnya telah mulai dengan proses stagnasi dalam kehidupan kepemimpinannya.

c. Ingin Tahu

Kesadaran tentang perubahan yang terjadi itulah yang memungkinkan seorang pimpinan menjadi inovatif dan kreatif. Salah satu hal yang kiranya perlu dihindari oleh seorang pemimpin adalah perasaan puas terhadap hal yang telah dicapainya.

d. Memiliki Daya Ingat yang Kuat

Seorang pemimpin yang modern sering dihadapkan kepada informasi yang volumenya besar. Dia juga dihadapkan kepada orang yang jumlahnya banyak. Dengan daya ingat yang kuat diharapkan ia dapat menyaring hal-hal mana dan siapa-siapa yang relevan baginya dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya.

e. Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, dan nasihat seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi. Dalam hubungan ini perlu diperhatikan penggunaan bahasa dengan baik, kejelasan ide yang hendak disampaikan dan teknik penyampaiannya baik secara lisan maupun secara tertulis.

f. Keterampilan Mendidik

Seorang pemimpin pada dasarnya adalah juga seorang pendidik. Kenyataan menunjukkan, bahwa apabila seorang bawahan menghadapi kesulitan dalam pelaksanaan tugasnya, ia akan cenderung untuk pergi menghadap atasannya, bukan saja untuk memperoleh petunjuk tetapi juga untuk memperoleh pengetahuan tentang cara melaksanakan tugasnya dengan baik.

g. Kesederhanaan

Jika hendak memberikan teladan kepada bawahan, kesederhanaan dan kewajaran dalam cara hidup, cara bekerja, cara bertindak, dalam arti tidak berbelit-belit sehingga sukar diikuti arahnya kiranya merupakan syarat mutlak untuk dimiliki seorang pemimpin.

h. Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahn-bawahannya.

i. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki pula keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya, dengan alasan antara lain:

1. Meskipun sifatnya lebih banyak, tetapi mengingat jumlah orang yang sungguh-sungguh dapat diajak konsultasi dalam

proses pengambilan keputusan akan menjadi lebih kecil, maka diperlukan keberanian dalam mengambil keputusan.

2. Beban pengambilan keputusan menjadi semakin berat, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.
3. Keputusan yang diambil pasti tidak akan selalu memuaskan semua pihak.

## ..2 2.3.2 Sifat dan Gaya Kepemimpinan

### A. Sifat Kepemimpinan

Untuk memperoleh kemampuan kepemimpinan diperlukan sejumlah sifat-sifat yang baik dan tepat. Tetapi untuk memiliki sifat-sifat itu tidaklah cukup untuk mendapatkan predikat pemimpin. Karena sifat-sifat tersebut harus diterapkan dan ditunjukkan terlebih dahulu dalam praktek kepemimpinan pada waktu dan situasi yang tepat pula. Di samping itu diperlukan pula adanya bawahan atau sekelompok orang mentaati kepemimpinannya. Sifat-sifat yang penting tersebut menurut George R. Terry adalah sebagai berikut:

#### a. Penuh Energi (*Energic*)

Untuk tercapainya kepemimpinan yang baik memang diperlukan energi yang baik pula, jasmani maupun rohani. Seorang pemimpin harus sanggup bekerja dalam jangka panjang dan dalam waktu yang tidak tertentu. Sewaktu-waktu dibutuhkan tenaganya, ia harus sanggup melaksanakannya.

#### ➤ Memiliki Stabilitas Emosi

Seorang pemimpin yang efektif harus melepaskan diri dari kecurigaan atau berprasangka jelek terhadap bawahannya dan tidak boleh cepat naik pitam. Sebaliknya ia harus tegas, konsekuen dan konsisten dalam tindakan-tindakannya, percaya diri sendiri dan memiliki jiwa sosial terhadap bawahannya.

➤ **Motivasi Pribadi**

Keinginan untuk dapat memimpin harus datang dari dorongan batin pribadinta sendiri, bukan paksaan dari luar dirinya. Hal semacam itu tercermin dalam keteguhan pendiriannya, kemauan yang keras dalam bekerja, kegembiraan dalam bekerja, dan penerapan sifat-sifat pribadi yang baik dalam pekerjaannya.

➤ **Kemahiran Mengadakan Komunikasi**

Seorang pemimpin harus mampu dan cakap dalam mengutarakan gagasan baik secara lisan maupun tulisan. Hal ini sangat penting bagi pemimpin untuk dapat mendorong maju bawahan, memberikan ataupun menerima informasi bagi kemajuan organisasi dan kepentingan bersama.

➤ **Kecakapan Mengajar**

Mengajar adalah jalan terbaik untuk memajukan orang-orang ataupun menyadarkan orang-orang atas pentingnya tugas-tugas yang diberikan. Pemimpin harus mampu memberikan petunjuk-petunjuk mengoreksi kesalahan-kesalahan yang terjadi, mengajukan saran-saran, menerima saran-saran, dll.

Memang tidak seorang pun pemimpin yang sempurna, namun berupaya menuju ke arah itu adalah sesuatu usaha yang baik dan patut dilakukan oleh seorang pemimpin.

## **B. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan Davis dan Mewstrom (1989). Keduanya menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang

dipersepsikan atau dipacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dari seorang Pendapat dari berbagai para ahli yang mengatakan bahwa seorang pemimpin dibandingkan dengan pemimpin lainnya tentulah berbeda dengan sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadiannya sehingga tingkah laku dan gayanya tentunya tidak sama di antara mereka. Dikatakan oleh Dra.Kartini Kartono dalam bukunya “Pemimpin dan Kepemimpinan” sebagaimana telah pernah disinggung terdahulu, bahwa gaya atau *style* hidup pemimpin yang berbeda-beda tersebut pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Sehingga dapat muncul berbagai jenis tipe gaya kepemimpinann seperti yang telah dikemukakan oleh George R,Terry antara lain:

a. Tipe Pribadi

Pemimpin pada tipe ini, kepemimpinannya didasarkan pada kontak pribadi secara langsung dengan bawahan-bawahannya. Tipe ini sifatnya umum dan sangat efektif an secara relatif sederhana pelaksanaannya.

b. Tipe Otoriter

Pemimpin pada tipe ini menganggap kepemimpinannya merupakan hak pribadinya dan berpendapat bahwa ia dapat menentukan apa saja dalam organisasi, tanpa mengadakan konsultasi dengan bawahan-bawahannya yang melaksanakan.

c. Tipe Demokratis

Pemimpin pada tipe ini menitikberatkan pada partisipasi kelompok dengan memanfaatkan pandangan-pandangan atau pendapat-pendapat kelompok. Inisiatif dari kelompok sangat dianjurkan oleh pimpinan dari tipe ini. Kegagalan kepemimpinan dari pemimpin tipe ini adalah apabila anggota kelompok tidak cakap dan kurang tergerak untuk bekerja sama.

d. Tipe Paternalistis

Pemimpin pada tipe ini cenderung terlalu ke bapak-bapakan, sehingga sangat memikirkan keinginan dan kesejahteraan anak buah, terlalu melindungi dan membimbing. Karena itu agak bersifat sentimental meskipun tujuannya baik, sehingga kepercayaan diri dan kebebasan kelompok tidak berkembang.

Meskipun terdapat berbagai tipe pemimpin semacam diatas, tidak berarti bahwa masing-masing pemimpin dengan tipe yang sama tidak memiliki tipe-tipe lainnya, sehingga oleh karena itu, seorang pemimpin mungkin akan menerapkan kepemimpinan demokratis pada situasi-situasi tertentu dan akan menerapkan kepemimpinan otoriter pada situasi-situasi yang lain. Keadaan-keadaan khusus menentukan cara memimpin ataupun gaya memimpin yang diperlukan dan lebih lanjut akan menentukan tipe pemimpin yang bagaimana yang tepat digunakan. Semua itu akan tergantung pada waktu keluasan organisasi dan personel, situasi dan kondisi lingkungan dan sebagainya.

Gaya kepemimpinan menurut Keith (1985) adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipresepsikan oleh para pegawainya.

### ..3 2.3.3 Teori Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandangan. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang dikemukakan oleh Tannenbaum dan Schmidt (dalam Amran 1999), perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otoritatif sampai demokratik. Menurut beliau, sifat ekstrem ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut.

Menurut Sutarto (dalam Tohardi, 2002), pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin

ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari :

1. Cara memberi perintah
2. Cara memberikan tugas
3. Cara berkomunikasi
4. Cara membuat keputusan
5. Cara mendorong semangat bawahan
6. Cara memberikan bimbingan
7. Cara menegakkan disiplin
8. Cara mengawasi pekerjaan bawahan
9. Cara meminta laporan bawahan
10. Cara memimpin rapat

#### ..4 2.3.4 Beberapa Pendekatan Teori Kepemimpinan

Secara besar pendekatan teori kepemimpinan dibagi tiga aspek, yaitu teori sifat (*trait theory*), teori perilaku (*behavior theory*), dan teori kepemimpinan situasional (*situational theory*). Berikut ini akan dijelaskan secara singkat masing-masing teori kepemimpinan:

##### 1. Pendekatan Teori Sifat

Pandangan pada teori ini tidak memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat dicapai melalui pendidikan dan pengalaman. Para penganut teori ini berusaha menggeneralisasi sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin, seperti fisik, mental, dan keperibadian. Berikut merupakan sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang sukses antara lain:

- Takwa
- Sehat
- Jujur
- Tegas
- Berani

- Disiplin
- Manusiawi
- Berwawasan luas
- Kreatif
- Tanggung jawab
- Dan lain-lain

## 2. Pendekatan Teori Perilaku

Pendekatan perilaku ini menghasilkan dua orientasi, yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas atau yang mengutamakan penyelesaian tugas dan perilaku pemimpin yang berorientasi pada orang atau yang mengutamakan penciptaan hubungan-hubungan manusiawi. Perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas menampilkan gaya kepemimpinan autoraktik, sedangkan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia menampilkan gaya demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis mendorong anggotanya untuk menentukan antara lain:

- a. Kebijakan mereka sendiri
- b. Memberikan kebebasan untuk memulai tugas
- c. Mengembangkan inisiatif
- d. Memelihara komunikasi dan interaksi yang luas

Sebaliknya, gaya kepemimpinan autokratis mempunyai ciri antara lain:

- Memberikan tugas secara instruktif
- Menetapkan langkah-langkah yang harus dilakukan anggotanya
- Mengendalikan secara ketat pelaksanaan tugas
- Interaksi dengan anggota terbatas

## 3. Pendekatan Teori Situasi

Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya

pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif.

### ..5 2.3.5 Indikator Gaya Kepemimpinan

Dalam penelitian ini peneliti mengukur gaya kepemimpinan dengan berbagai teori, dimana dalam beberapa teori tersebut peneliti menemukan indikator dalam gaya kepemimpinan ini diantaranya adalah:

1. Menjalankan tindakan
2. Mengarahkan
3. Memberikan motivasi
4. Mengawasi pelaksanaan pekerjaan
5. Mengambil keputusan
6. Membangkitkan Semangat

## 2.4 Pemberian Insentif

### 2.4.1 Pengertian Insentif

Menurut Andrew F.Sikula dalam Justin T Sirait (2006), insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Sedangkan menurut Heidjrahman Suad Husnan (2013), insentif merupakan pengupahan dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda.

Menurut T.Hani Handoko dalam Justin T Sirait (2006) tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang yang melebihi upah atau gaji dasar, seperti yang dinyatakan oleh Justin T.Sirait (2006) bahwa insentif merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan dengan motivasi, sehingga insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya. Menurut Willian B.Werther dan Keith Davis dalam bukunya mengemukakan bahwa “Sistem

insentif menghubungkan unjuk kerja pegawai yang merupakan hasil konkret dengan kompensasi, tidak hanya kepada mereka yang telah lama bekerja atau pegawai-pegawai bulanan”.

Insentif merupakan bentuk kompensasi yang punya kaitannya langsung dengan motivasi (jadi insentif diberikan guna meningkatkan motivasi pegawai). Insentif diberikan tergantung dari prestasi atau produksi pegawai, sedangkan upah merupakan suatu hal yang wajib diberikan perusahaan. Insentif diberikan untuk mendorong pegawai untuk lebih giat bekerja dan biasanya diberikan pada pegawai yang mudah diukur prestasi atau produktivitasnya, misalnya di dalam bidang industri. *Performance* pegawai yang digaji dengan sistem ini sangat menentukan dan sebaliknya sistem sangat menentukan *performance* pegawai secara keseluruhan maupun bagian per bagian. Manfaat yang diperoleh perusahaan itu sendiri adalah gaji diberikan sesuai dengan produktivitas. Sistem insentif ini dapat merugikan pegawai, seperti dibawah ini:

- i. Sering kali sulit untuk menetapkan standar sehingga dapat menimbulkan ketidakadilan.
- ii. Jika terjadi sistem insentif yang biasanya tidak ada di perusahaan, maka serikat kerja sering kali menentang sistem insentif karena standar insentif bisa berubah-ubah.
- iii. Insentif sering kali memfokuskan upaya-upaya pada suatu segi memfokuskan upaya-upaya pada suatu segi pekerjaan saja (output, penjualan, dan lain-lain) dan mengesampingkan segi-segi lainnya (kualitas, jasa tujuan jangka panjang).

Dari rumusan-rumusan mengenai pengertian insentif diatas, memang berbeda-beda pengungkapannya antara yang satu dengan yang lainnya. Akan tetapi memiliki makna yang sama, yaitu penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi tenaga kerja agar produktivitas kerjanya tinggi.

### ..6 2.4.3 Jenis-jenis Insentif

Insentif yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk upah atau gaji atas penghargaannya sebagai tenaga kerja sebuah perusahaan. Menurut Hadari Nawawi (2011) penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut:

#### 1. Kompensasi atau insentif total

Keseluruhan penghargaan atau ganjaran yang diterima oleh seorang tenaga kerja untuk seluruh pekerjaannya yang dilakukannya sebagai kontribusi pada pencapaian tujuan organisasinya.

#### 2. Kompensasi khusus

Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan.

Pendapat lain tentang jenis-jenis upah menurut Justine T.Sirait (2006) menyatakan bahwa ada tiga jenis insentif sebagai berikut:

#### i. *Financial Incentive*

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi, pembayaran yang ditangguhkan (misalnya pensiun).

#### ii. *Non-financial incentive*

*Non-financial* merupakan rangsangan yang tidak dinilai dengan uang, yang termasuk dengan *non-financial* adalah:

- a. Penempatan yang tepat bagi seorang pegawai
- b. Adanya pelatihan bagi karyawan
- c. Pekerjaan yang terjamin
- d. Turut sertanya pegawai dalam pengambilan keputusan
- e. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan

#### iii. *Social incentive*

*Social incentive* Cenderung pada keadaan dan sikap dari para rekan-rekan sekerja atau merupakan rangsangan yang berbentuk sikap dan tingkah laku yang diberikan oleh anggota kelompok. Menurut

Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1997) sistem insentif yang diterapkan dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Sistem upah insentif untuk karyawan produksi (*blue collar workers*)
- b. Sistem upah insentif untuk karyawan bukan produksi (*white collar workers*)

#### ..7 2.4.4 Sistem Upah Insentif untuk Karyawan Produksi

Sistem ini ditujukan kepada karyawan yang bergerak dibidangproduksi, dimana hasil dari produktivitas dapat dengan mudah diukur.

Untuk menetapkan rencana insentif ini perlu dua jenis data, yaitu:

- i. Jumlah *output* rata-rata yang ditetapkan sebagai standar prestasi kerja.
- j. Jumlah uang yang adil dan layak bagi jumlah rata-rata hasil kerja itu.

Hasil produksi dari karyawan produksi biasanya mudah diukur. Berbagai sistem insentif yang biasa digunakan adalah berdasarkan *piece rates* (unit yang dihasilkan) dan *time bonuses* (premi berdasarkan waktu).

##### 1. *Piece Rates*

- a. Upah per potong proposional (*Straight piece work plan*)  
Sistem ini paling banyak digunakan. Dalam hal ini pekerjaan dibayar berdasarkan seluruh produk yang dihasilkannya dikalikan tarif upah per potong. Untuk menentukan waktu standar dilakukan penyelidikan waktu. Cara semacam ini dimaksudkan untuk melindungi karyawan yang kurang mampu berprestasi.
- b. Upah per potong Taylor (*Taylor piece work plan*)  
Cara ini mengatur tarif yang berbeda untuk karyawan yang bekerja di atas dan dibawah output rata-rata. Mereka yang

berhasil mencapai output rata-rata (standar) atau melebihinya akan menerima upah per potong yang lebih besar daripada mereka yang bekerja di bawah rata-rata. Selisih pembayaran diterima oleh tiap-tiap karyawan dimaksudkan untuk memacu karyawan agar mereka bisa bekerja minimal sesuai dengan standar.

## **2. Premi Berdasarkan Waktu (*Time Bonuses*)**

### **A. Berdasarkan waktu yang dihemat**

pada sistem ini terdapat beberapa metode, yaitu seperti dibawah ini:

#### **i. Hasley Plan**

Dalam sistem ini perusahaan menetapkan bahwa apabila ada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dibawah waktu standar, maka ia akan menerima premi sebesar 50% dari waktu yang dihemat.

#### **ii. 100 percent premium plan**

Dalam sistem ini perusahaan menetapkan waktu standar penyelesaian produk serta upah per jam kerjanya. Apabila karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dibawah standar yang telah ditetapkan perusahaan maka ia akan menerima premi sebesar 100% dari waktu yang telah dihematnya.

#### **iii. Bedaux plan**

Dalam sistem ini perusahaan menetapkan bahwa apabila ada diantara karyawan perusahaan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dibawah waktu standar yang ditetapkan perusahaan, maka ia akan menerima premi atas prestasi kerjanya sebesar 75% dari waktu yang telah dihemat. Kesemua ini diterapkan untuk

merangsang karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya sehingga prestasinya meningkat pula.

#### **B. Premi yang didasarkan atas dasar waktu standar**

Dirancang oleh Henry L.Gantt dan dinamakan Gantt Task & Bonus Plan. Dalam sistem ini perusahaan menetapkan waktu standar dan jumlah yang harus dihasilkan. Tarif yang digunakan adalah tarif per unit daripada produk yang dihasilkan. Apabila karyawan mampu menyediakan sejumlah produk yang diatas standar maka karyawan tersebut diberikan premi sebesar 20%.

Dari adanya berbagai sistem upah insentif tersebut bisa dilihat bahwa besarnya upah yang akan diterima oleh karyawan akan berbeda-beda, tergantung dari sistem pengupahannya. Yang penting disini adalah bahwa sistem manapun yang akan dipilih, hendaknya sistem tersebut mampun memenuhi tujuan yang telah ditetapkan yaitu meningkatkan output dan efisien. Hal ini yang tidak boleh dilupakan adalah bahwa hendaknya sistem yang dipilih itu cukup sederhana sehingga bisa dimengerti oleh karyawan. Bisa saja dibuat suatu sistem sendiri asalkan diyakini bahwa sistem tersebut cukup baik.

#### **2.3.3 Tinjauan Gaji**

Seorang pegawai akan menerima tinjauan gaji setelah enam bulan pertama bekerja dan kembali menerima tinjauan gaji setelah satu tahun bekerja. Sesudah itu, tinjauan gaji akan dilakukan setiap tahunnya. Tinjauan gaji berdasarkan pada evaluasi kinerja yang dilakukan oleh manajer pegawai yang bersangkutan dan akan ditinjau oleh atasan perusahaan.

- Jam Kerja

Berikan informasi mengenai jumlah jam yang dianggap sebagai jam kerja mingguan perusahaan yang berkaitan dengan jam operasi kerja.

- Istirahat

Area lain juga diperhatikan oleh para pekerja adalah kapanwaktu mereka dapat makan siang dan istirahat kerja. Panduan mengenai hal tersebut dapat ditunjukkan berdasarkan tabel dibawah ini:

**Tabel 2. 1**  
**Tabel Waktu Jam Istirahat**

0-2 jam	Tidak Ada
2-4/2 jam	Satu kali istirahat selama 15 menit
2-6 jam	Makan siang satu jam dan satu kali istirahat selama 15 menit
6 jam sampai lebih	Makan siang 1-2 jam dan dua kali istirahat selama 15 menit

Sumber : Pengolahan Data

### **2.3.4 Tujuan yang Dicapai Dalam Kebijakan Gaji dan Upah**

Kebijakan dalam sistem penggajian dan upah memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, yaitu:

- Menarik kandidat-kandidat terbaik untuk bekerja di perusahaan kita. Dengan sistem penggajian dan upah yang kompetitif akan membuat para kandidat terbaik tertarik untuk bekerja di perusahaan kita.
- Mempertahankan pekerja. Sistem gaji dan upah yang baik akan membuat para pekerja puas, sehingga mereka ingin untuk terus bekerja di perusahaan kita. Sebaliknya, apabila mereka merasa tidak puas, mereka akan cenderung untuk pindah kerja untuk mendapatkan gaji dan upah yang dianggap lebih baik.
- Menjamin kesetaraan. Sistem gaji dan upah yang baik adalah sistem yang menjamin kesetaraan, dan keadilan dalam perusahaan.
- Sebagai sistem *reward*. Gaji dan upah juga bisa berperan sebagai *reward* bagi pekerja yang memiliki kinerja yang baik.

### **2.3.5 Indikator Pemberian Insentif**

Dalam penelitian ini peneliti mengukur pemberian insentif berdasarkan teori yang telah dijelaskan, yaitu sebagai berikut:

1. Jaminan Sosial
2. Gaji/Upah
3. Bonus
4. Menghargai Prestasi Karyawan
5. Fasilitas Kerja.

## **2.4 Kerangka Berpikir**

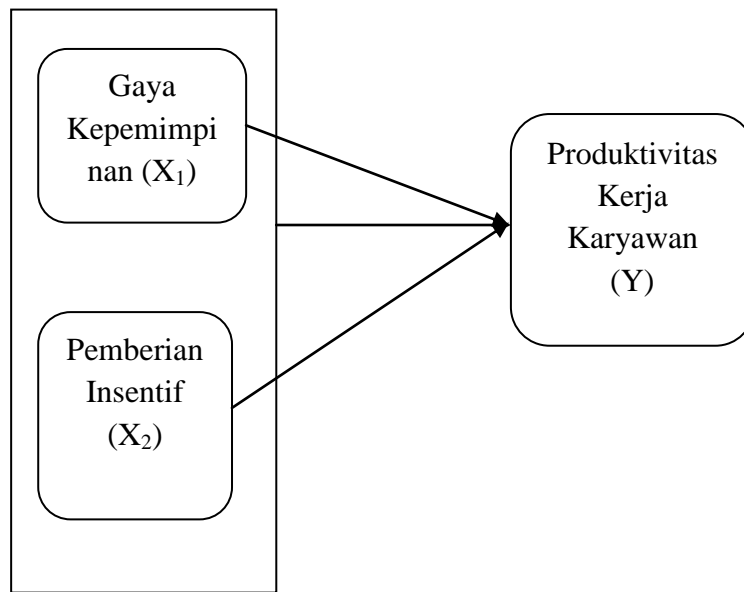
1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan  
Seperti yang telah diuraikan diatas, gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana dalam

sebuah perusahaan perlu sosok seorang pemimpin yang mampu memberikan motivasi kepada bawahannya, memberikan masukan pula kepada karyawannya, serta membentuk suatu *team* kerja yang solid dan mampu bekerja sama dalam melakukan suatu hal yang berhubungan dengan perusahaan tersebut. maka dari itu, sesuai dengan apa yang sudah dijelaskan diatas, gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin dan disenangi oleh karyawannya/bawahannya, diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka sebaliknya, jika gaya kepemimpinan seorang pemimpin tidak disenangi oleh karyawannya, maka produktivitas kerja karyawan akan menurun karena karyawan tersebut merasa tidak suka atau terbebani dengan sosok pemimpin yang ada di perusahaan tersebut.

2. Pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan  
Sesuai dengan penjelasan diatas, pemberian insentif sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karena setiap karyawan tentu memiliki kebutuhan yang harus terpenuhi misalnya rasa aman, pengakuan diri sebagai karyawan di perusahaan tersebut, penghargaan atas prestasi kerja, upah yang sesuai, dan lain sebagainya. Oleh sebab itu, pemberian tunjangan ini hampir diberikan di setiap perusahaan kepada karyawannya, hal ini dilakukan agar karyawan tersebut dapat meningkatkan loyalitasnya kepada perusahaan. Dengan meningkatnya loyalitas tersebut maka karyawan tersebut akan bekerja dengan giat demi kepentingan atau tujuan perusahaan itu sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan  
Kedua variabel tersebut secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana semakin baik gaya kepemimpinan dalam memimpin sebuah perusahaan maka semakin

tinggi pula produktivitas kerja karyawannya dan semakin tinggi pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan dan begitupun sebaliknya.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka pengaruh tingkat kepuasan atas gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada gambar ini:



**Gambar 2. 1**  
**Konstelasi Penelitian**  
Sumber : Pengolahan Data

## **2.1 2.5 Hipotesa**

Hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta yang diperoleh melalui penelitian.

Berdasarkan permasalahan yang ada dalam perumusan masalah, maka dapat dikemukakan hipotesa sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikansi antara gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Liaba Pratama.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikansi antara pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Liaba Pratama.
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikansi antara gaya kepemimpinan dan pemberian insentif secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Liaba Pratama.

## **2.1 BAB III**

### **2.1 METODOLOGI PENELITIAN**

Metode pada penelitian ini adalah asosiatif, yaitu dengan menggunakan metode studi korelasional serta melakukan prediksi terhadap kedua variabel bebas dan variabel terikat. Untuk prediksi tersebut menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda, yaitu untuk melihat sejauh mana pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan pelaksanaan pemberian insentif ( $X_2$ ) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama (silmutan) terhadap variabel terikat. Berikut merupakan beberapa tahapan dalam metodologi penelitian, yaitu sebagai berikut:

#### **2.1 3.1 Jenis Data dan Sumber Data**

##### **2.1 3.1.1 Jenis Data**

1. Data Kualitatif

Data kualitatif bersifat terstruktur, sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam. Jadi bisa disimpulkan bahwa data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata bukan berbentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, dan diskusi terfokus, atau observasi yang dilakukan langsung di lapangan.

2. Data Kuantitatif

Berbeda dengan data kualitatif yang menganalisis data tanpa melakukan konversi angka, data kuantitatif ini menggunakan dasar pendekatan angka dimanapada data kuantitatif ini berupa data skala likert, yaitu hasil pengujian instrumen kuesioner. Hal ini sesuai dengan kata “kuantitatif” yang mengandung makna hitungan atau angka. Sesuai dengan namanya data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan perhitungan matematika atau statistik.

## **2.1 3.1.2 Sumber Data**

Sumber data yang didapat penulis adalah:

### **1. Data Primer**

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya sendiri secara khusus. Data primer adalah data yang digunakan berasal dari pemilik dan karyawan perusahaan yang langsung memberikan data kepada penulis tidak melalui perantara yaitu data :

#### **a. Data Umum Perusahaan**

Data umum perusahaan ini berupa data mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, kedudukan, tugas dan fungsi serta fasilitas yang dimiliki perusahaan.

#### **b. Data Khusus Perusahaan**

Data khusus perusahaan ini berupa data absensi karyawan, gaji karyawan, serta yang lainnya.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, data sekunder dapat didefinisikan sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan oleh periset itu sendiri. Dimana periset adalah tangan kedua yang hanya sekedar mencatat, mengakses, atau meminta data tersebut (yang terkadang sudah berwujud informasi) ke pihak lain yang telah mengumpulkannya di lapangan.

## **2.1 3.2 Definisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek yang mempunyai variasi yang lain (Hatch dan Farhady: 1981). Kerlinger (1973) menyatakan bahwa variabel adalah sifat yang akan dipelajari. Di bagian lain

Kerlinger menyatakan bahwa variabel dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat dirumuskan disini bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel ini dinyatakan dalam tanda X yang meliputi:

a. Gaya Kepemimpinan, yang dinyatakan dalam  $X_1$

Menurut pendapat yang disampaikan Davis dan Mewstrom (1989) keduanya menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau dipacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan.

b. Pemberian Insentif, yang dinyatakan dalam  $X_2$

Insentif merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan dengan motivasi, sehingga insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas atau variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah produktivitas kerja karyawan (Y). Produktivitas kerja adalah pengertian sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Produktivitas kerja diukur

berdasarkan indikator-indikatornya yang meliputi kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, ketepatan waktu, dan efisiensi.

## 2.1 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

### 1) Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Liaba Pratama yang berjumlah 45 karyawan.

### 2) Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel inilah yang akan menjadi fokus bagi peneliti dalam pengambilan data yang berasal dari populasi dipersempit untuk memudahkan penelitian dan lebih efisien. Sampel yang diambil dari adanya populasi tersebut yaitu berjumlah 40 orang dengan menggunakan rumus sampel acak menurut buku (Sugiyono:2016) yang telah mencantumkan data sampel dengan taraf kesalahan 0,05 atau 5% menggunakan rumus teori (Isaac dan Michael) yaitu sebagai berikut:

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan:

S : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

$\lambda$  : Chisquare kuadrat dengan dk = 1

P : Proporsi dalam populasi (0,5)

Q : 1- P (1-0,5 = 0,5) dimana Q adalah peluang salah

d : Derajat kebebasan (0,05)

Sehingga dapat dihitung sebagai berikut:

$$s = \frac{3,841.45.0,5.0,5}{0,05^2(45 - 1) + 3,841.0,5.0,5}$$
$$s = \frac{43,21125}{0,11 + 0,960}$$
$$s = 40 \text{ responden}$$

Dari perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan dan dapat diketahui jumlah sampel dari populasi tersebut adalah sebesar 40 responden.

### 2.1 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), *kuesioner* (angket), observasi (pengamatan), dan dokumentasi.

Pengumpulan data yang diperlukan dilakukan dengan melakukan penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun metode yang digunakan sebagai berikut:

#### ..1 3.4.1 Wawancara (*interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

## ..2 **3.4.2 Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

## ..3 **3.4.3 Observasi**

Menurut Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa, observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting ini adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri-ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara maupun kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam lainnya.

## ..4 **3.4.4 Dokumentasi**

Yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan proses dan pemotretan produksi, sehingga lebih mudah menjelaskan dan menggambarkan kepada pembaca.

## **3.5 Metode Pengolahan dan Analisis Data**

### **2.1 3.5.1 Metode Pengolahan Data**

Data yang telah terkumpul selanjutnya diolah oleh penulis dengan bantuan program *SPSS Statistic 22*, perhitungan manual, dan *Microsoft Excel* dalam komputer.

### **..1 3.5.2 Teknik Analisis Data**

Dalam menganalisis data ini makasaya sebagai penulis akan menggunakan teknik seperti dibawah ini, yaitu sebagai berikut :

### ..1.1 3.5.2.1 Uji Coba Instrumen

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Bila variabel yang digunakan lima, maka instrumen penelitian yang digunakan juga lima. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala, maka dari itu penelitian yang penulis buat ini menggunakan skala *Likert*.

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan dan instrumen penelitian ini dibuat dalam bentuk *checklist* yang setiap itemnya mengandung bobot/nilai yang diperoleh berdasarkan tanggapan responden yang bersangkutan. Berikut merupakan tabel skor jawaban instrumen dan terdapat pula tabel kisi-kisi instrumen penelitian, yaitu:

**Tabel 3. 1**  
**Kisi-Kisi Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Butir-butir Pernyataan	$\Sigma$ Butir
1.	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	A. Menjalankan Tindakan	1,2,3	3
		B. Mengarahkan	4,5	2
		C. Memberikan Motivasi	6,7,8	3
		D. MengambilKeputusa	9,10,11,12	4

		n		
		E. Mengawasi Pelaksanaan Pekerjaan	13,14,15	3
		F. Membangkitkan Semangat	16,17	2
2.	Pelaksanaan Pemberian Insentif (X <sub>2</sub> )	A. Jaminan Sosial	1,2,3,4,5,6	6
		B. Gaji/Upah	7,8,9,10,11	5
		C. Bonus	12,13,14	3
		D. Menghargai Prestasi Karyawan	15,16,17	3
		E. Fasilitas Kerja	18,19,20	3
3.	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	A. Kemampuan	1,2,3,4,5	5
		B. Meningkatkan Hasil yang Dicapai	6,7,8,9,10	5
		C. Semangat Kerja	11,12,13,14	4
		D. Memahami Pekerjaan dengan Baik	15,16,17	3
		E. Kuantitas Kerja	18,19,20	3

Sumber : Pengolahan Data

**Tabel 3. 2**  
**Skor Jawaban Instrumen**

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Pengolahan Data

**..2 3.5.2.2 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Taraf signifikan ditentukan 5%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikan 0,05 berarti butir pernyataan tersebut valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  melalui tahapan analisis sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n\sum xy - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum x)^2][n(\sum Y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

x = Skor masing-masing variabel yang ada pada kuesioner

y = Skor total semua variabel kuesioner

n = Jumlah responden

Kriteria pengujian ini adalah :

$r_{hitung} > r_{tabel}$  valid

$r_{hitung} < r_{table}$  tidak valid

### ..2.1 3.5.2.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan atau akurasi yang ditunjukkan oleh instrumen penelitian. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan. Untuk mengukur reliabilitas alat pengukur digunakan teknik *Alpha Cronbach*. Nilai r hasil perhitungan tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel *product* moment. Taraf signifikan ditetapkan dengan alpha 5% atau 0,05. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka kuesioner dinyatakan reliabel. Uji realibilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi konstruk atau indikator penelitian. Pengujian realibilitas instrumen dilakukan secara *Internal Consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r = koefisien reliabilitas instrumen (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah variansi butir

$\sigma_t^2$  = Varian total

### ..2.2 3.5.2.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atas persamaan regresi berganda yang digunakan. Pengujian ini terdiri atas uji normalitas dan multikolinieritas

#### a) Analisia Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui berkaitan

dengan ketepatan pemilihan uji statistik yang akan digunakan. Karena uji statistik parametrik mensyaratkan data harus berdistribusi normal. Penentuan uji normalitas disini menggunakan uji Kolmogorof-Smirnof. Dimana dalam pengujian normalitas dengan teknik Kolmogorof-Smirnof dilakukan apabila data yang akan diuji merupakan data tunggal atau data frekuensi tunggal, bukan data dalam distribusi frekuensi kelompok. Uji normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-smirnov*.

b) Analisa Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas, sering juga disebut dengan uji independensi. Uji multikolinieritas akan menguji apakah antara sesama prediktor mempunyai hubungan yang kuat berarti antarprediktor tidak independen. Cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya *Tolerance Value (Tol)* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* (dari perhitungan manual maupun output program *SPSS Statistic 22*). Variabel yang menyebabkan multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan VIF yang kurang dari 10. Rumus untuk menentukan VIF dan Tol adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1-R_j^2)}$$

$$Tol_j = \frac{1}{VIF} = 1 - R_j^2$$

Keterangan :

VIF : nilai *Variance Inflation Factor*

Tol<sub>j</sub> : nilai *Tolerance* variabel bebas-j

R<sub>j</sub> : koefisien korelasi antara variabel bebas-j dengan variabel bebas lainnya.

### ..2.3 3.5.2.5 Analisa Korelasi Sederhana dan Berganda

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas X (*independent*) dengan variabel terikat Y (*dependent*). Analisis korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan dengan variabel terikat (Y), adapun uji korelasi sederhana dan berganda adalah sebagai berikut:

1. Nilai korelasi sederhana antara  $X_1$  dengan Y,

$$r_{X_1.Y} = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

2. Nilai korelasi sederhana antara  $X_2$  dengan Y

$$r_{X_2.Y} = \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

3. Nilai korelasi sederhana antara  $X_1$  dengan  $X_2$

$$r_{X_1.X_2} = \frac{n(\sum X_1 X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

4. Korelasi secara simultan  $X_1$  dan  $X_2$  dengan (Y)

$$R_{X_1.X_2.Y} = \sqrt{\frac{r^2_{x_1y} + r^2_{x_2y} - 2(r_{x_1y})(r_{x_2y})(r_{x_1x_2})}{1 - r^2_{x_1.x_2}}}$$

Keterangan:

$R_{X_1.X_2.Y}$  : Nilai korelasi ganda

$r_{X_1.Y}$  : Nilai koefisien korelasi dari  $X_1$  dan Y

$r_{X_2.Y}$  : Nilai koefisien korelasi dari  $X_2$  dan Y

$r_{X_1.X_2}$  : Nilai koefisien korelasi dari  $X_1$  dan  $X_2$

berikut merupakan tabel untuk melihat pedoman seberapa besar interval koefisien terhadap tingkat hubungan korelasinya menurut (Sugiyono:2016), yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3. 3**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono:2016)

#### ..2.4 3.5.2.6 Analisa Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi dilambangkan dengan  $R^2$ . Nilai ini menyatakan proporsi variansi keseluruhan dalam nilai variabel *dependent* yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan variabel *independent*. Koefisien determinasi menunjukkan presentase total variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai  $R^2$  menunjukkan bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sebaliknya jika nilai  $R^2$  mendekati 0, maka variasi dan variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen. Rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD : Nilai koefisien determinasi

R : Nilai koefisien korelasi ganda

### ..2.5 3.5.2.7 Analisa Uji F

Uji F adalah alat untuk menguji variabel independen secara bersama terhadap variabel dependennya untuk meneliti apakah model dari penelitian tersebut sudah sesuai atau tidak. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan varian data terbesar dibagi dengan varian data terkecil. Rumus uji F adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{\frac{1 - R^2}{n} - k - 1}$$

Dimana :

$R^2$  : Nilai Koefisien Korelasi Ganda

k : Jumlah Variabel Bebas

n : Jumlah Sampel

Dengan kriteria pengujian menggunakan uji F adalah sebagai berikut:

- i. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  , berarti ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.
- ii. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  , berarti tidak ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.

### ..2.6 3.5.2.8 Analisa Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas independen secara individual dalam menerangkan hasil variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  yang dibandingkan dengan tabel pada alpha 0,05 (5%). Uji t dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_1}{S_{b_1}}, t_{hitung} = \frac{b_2}{S_{b_2}}$$

Keterangan :

n = Jumlah responden

t = t hitung

r = koefisien korelasi

r<sup>2</sup> = koefisien determinan

### ..2.7 3.5.2.9 Analisis Regresi Sederhana dan Berganda

Metode statistik yang digunakan untuk melihat faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah menggunakan metode analisis regresi, analisis regresi adalah salah satu bentuk statistik parametris. Menurut Sugiyono (2010) statistik parametris digunakan untuk menganalisis data interval dan rasio. Metode analisis regresi linier berganda. Persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b.X_1 + b.X_2$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

a = Nilai Konstan

b = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Pelaksanaan Pemberian Insentif

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan, pelaksanaan pemberian insentif secara bersama-sama maupun secara parsial yang dilakukan dengan uji statistik Uji F (F-test) dan Uji t (t-test) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Liaba Pratama.

## 2.1 BAB IV

### 2.1 PENGUMPULAN DATA

#### 2.1 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

##### ..1 4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Liaba Pratama merupakan Perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang Industri Otomotif yang memproduksi berbagai aksesoris kendaraan roda dua maupun roda empat yang berlokasi di Jl. Al-Hidayah No.15 Cimuning Mustika Jaya, Kota Bekasi. Diawali dengan tekad yang besar Pak Sutarjo Sukmono mencoba untuk membuat usaha sendiri, berdasarkan pengalaman Pak Sutarjo Sendiri bekerja sebagai sales Perusahaan di salah satu Perusahaan Korea. Beliau mulai mendirikan usahanya sendiri yaitu pada tahun 2004 dimana dahulunya bernama CV. Liaba Pratama dan pada saat itu pemilik perusahaan menjalani usahanya tersebut bersama Istrinya, namun seiring dengan berjalannya waktu pada awal tahun 2010 Pak Sutarjo merubah badan hukumnya menjadi PT. Liaba Pratama. Nama Liaba sendiri berasal dari nama anak pemilik perusahaan yaitu "Lia dan Bayu". Pada tahun 2010 Pak Sutarjo bekerja sama dengan rekannya yang bernama Bapak Iwan Sarwani.

Karena Pak Sutarjo dan Pak Iwan sendiri berbekal dalam membuat kerangka-kerangka kendaraan roda empat maka perusahaan ini terfokus pada pembuatan wire. Modal yang dimiliki sebesar Rp500.000.000 (lima ratus juta rupiah). Pak Sutarjo maupun Pak Iwan mencoba memasarkan hasil produksinya ke perusahaan-perusahaan yang produksinya di bidang otomotif yang ada di daerah Bekasi maupun ke Luar Kota. Pak Sutarjo memulai bisnis dengan menggunakan peralatan yang sangat minim. Namun berkat kerja keras dan keuletannya, beliau berhasil meraih kesuksesannya sebagai pembuat *Wire* di Bekasi. Usaha beliau kini telah menjadi besar hingga memiliki beberapa customer, namun karena Perusahaan ini masih berskala kecil, maka karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut terdapat 26 orang.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

Adapun Visi dan Misi dari PT. Liaba Pratama, yaitu sebagai berikut:

##### **Visi Perusahaan :**

- 2.1 “Menjadikan perusahaan komponen otomotif terbaik di Indonesia”.

##### **2.1 Misi Perusahaan :**

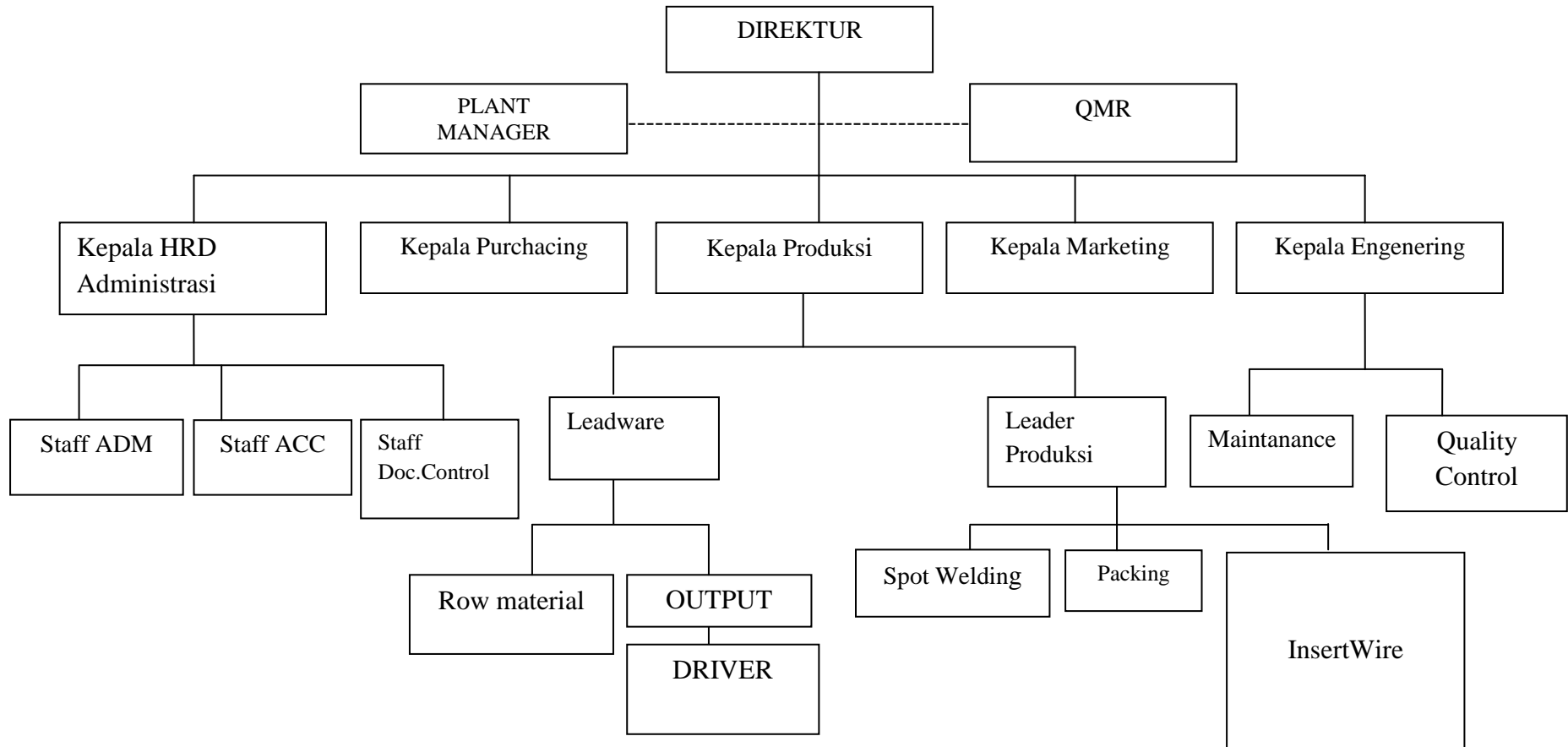
Menghasilkan dan meningkatkan produk yang berkualitas terus-menerus melakukan perbaikan proses produksi untuk menghasilkan produk yang lebih baik

..1 **4.1.3 Profil Perusahaan**  
**Profil Perusahaan**

Nama Perusahaan	: PT. Liaba Pratama
Nama Pemilik	: Ir. Sutarjo Sukmono
Jenis Usaha	: Manufaktur Sukucadang dan Aksesoris kendaraan roda dua maupun roda
TempatAlamat Usaha	: Jl. Al-Hidayah No.15 Cimuning Mustika Jaya, Kota Bekasi
Tahun Berdiri	: 2004
Jumlah Tenaga Kerja	: 26 orang
Luas Tanah	: 1400 m <sup>2</sup>
Modal	: Rp500.000.000
Telepon	: 0811873633
Fax	: (021) 82608623
Nomor SIUP	: 510/1315-BPPT/I/PM/VII/2010
Nomor NPWP	: 31.193.443.4-432.000
Nomor TDP	: 302615007572

..2 **4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan**

Berikut adalah struktur organisasi PT. Liaba Pratama :



**Gambar 4. 1**  
**Struktur Organisasi**  
Sumber : PT. Liaba Pratama

### ..3 4.1.5 Job Description

*Job description* adalah sebuah kumpulan informasi jabatan dan disusun secara sistematis yang dapat mengidentifikasi dan menguraikan suatu jabatan atau posisi tertentu. *Job description* membuat status setiap jabatan menjadi jelas akan fungsi dan perannya, hasilnya, serta tanggung jawabnya. Dari struktur organisasi diatas, maka *job description* dari masing-masing pekerjaan yang ada di PT. Liaba Pratama adalah:

#### 1. Direktur

Direktur perusahaan adalah pendiri sekaligus pemilik perusahaan.

Tugas direktur perusahaan antara lain:

- a. Menyampaikan Visi, Misi perusahaan kepada karyawan.
- b. Menjamin berjalannya pelaksanaan Perusahaan.
- c. Menyusun, mengarahkan rencana strategis.
- d. Melakukan pengambilan keputusan yang penting.
- e. Memantau, mengevaluasi, mereview semua bagian terutama bagian penjualan yang merupakan ujung tombak.
- f. Melakukan survey pasar, survey pesaing, survey lokasi.
- g. Mencari permodalan demi stabilnya perusahaan.
- h. Memberi motivasi kepada karyawan agar berbudaya 5R (Resik, Ringkas, Rapi, Rawat, dan Rajin).
  - ✓ Resik : lingkungan kerja bebas dari bau dan sampah
  - ✓ Ringkas : memilah-memilah mana yang perlu dan tidak perlu
  - ✓ Rapi : menempatkan semua hal pada tempatnya
  - ✓ Rawat : mempertahankan sesuatu menjadi lebih baik
  - ✓ Rajin : hal yang baik dijadikan sesuatu kebiasaan kerja
- i. Mentargetkan pembukaan toko baru/ perluasan pasar.
- j. Melakukan promosi agar brand image pesona kuat.
- k. Memastikan produk yang dibuat berkualitas baik.
- l. Memantau semua bagian berjalan sesuai Standar Operasional.

- m. Memantau semua bagian-bagian seperti bagian produksi dan bagian pemasaran.

## 2. Bagian Kepala Produksi

Tugas-tugas Bagian Produksi antara lain:

- a. Bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan/didelegasikan oleh supervisor produksi/Deputy Plant Manager untuk penanganan dan pengawasan kegiatan persiapan dan\pengelolaan yaitu:
  - ✓ Mengalokasikan Manpower.
  - ✓ Mengontrol, memonitoring bahan dan material kebutuhan produksi.
  - ✓ Mengontrol dan mengawasi pengiriman produk jadi ke Warehouse.
  - ✓ Memastikan operator melakukan tugasnya sesuai.
- b. Bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan/didelegasikan oleh supervisor produksi/Deputy PlantManager mengenai penanganan dan pengawasan kegiatan kestabilan dan kapabilitas proses, yaitu :
  - ✓ Menentukan karakteristik penting pada produk/proses.
  - ✓ Menentukan metode proses yang akan diterapkan.
  - ✓ Melakukan monitoring proses (maspro).
  - ✓ Memastikan bahwa pelaksanaan aktivitas telah dilakukan sesuai dengan prosedur dan standar kerja yang telah ditentukan.
  - ✓ Mengontrol dan mengagendakan semua dokumen yang berkaitandengan aktivitas produksi.
- c. Menjaga dan menjalankan konsistensi pelaksanaan syatem manajemen mutu, lingkungan, dan safety di PT.Libia Pratama.

- d. Bertanggung jawab melakukan tindakan perbaikan terhadap masalah-masalah yang timbul serta mencegah / menjaga agar masalah tersebut tidak terjadi berulang kali.
- e. Bertanggung jawab terhadap semua fasilitas dan peralatan kerja yang dipercayakan sebagai inventaris perusahaan kepada bagian produksi.
- f. Melakukan / menjalankan perbaikan terus-menerus.
- g. Melakukan audit supplier bersama dengan bagian lain yang terkait.

### 3. Bagian Administrasi Produksi

Tugas dari bagian ADM.Produksi antara lain :

- a. Bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan/ didelegasikan oleh Deputy Plant Manager untuk penanganan dan pengawasan kegiatan persiapan dan pengelolaan, yaitu:
  - ✓ Mengontrol dan memonitoring bahan dan material kebutuhan produksi.
  - ✓ Mencatat dan memonitoring produk jadi ke Warehouse
  - ✓ Menschedule proses produksi di area produksi
- b. Menghitung kebutuhan sumber daya dan mengusulkan kepada atasan.
- c. Bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan/ didelegasikan oleh supervisor produksi mengenai pengawasan kegiatan kestabilan dan kapabilitas proses produksi.
- d. Memastikan bahwa pelaksanaan aktivitas telah dilakukan sesuai dengan prosedur dan standar kerja yang telah ditentukan.
- e. Mencatat dan mengagendakan semua dokumen yang berkaitan dengan aktivitas produksi.
- f. Menjaga dan menjalankan konsistensi pelaksanaan system manajemen mutu, lingkungan, dan safety di PT.Liaba Pratama.

- g. Bertanggung jawab melakukan tindakan perbaikan terhadap masalah-masalah yang timbul serta mencegah / menjaga agar masalah tersebut tidak terjadi berulang kali.
- h. Bertanggung jawab terhadap semua fasilitas dan peralatan kerja yang dipercayakan sebagai inventaris perusahaan kepada bagian produksi.
- i. Melakukan / menjalankan perbaikan terus-menerus.
- j. Melakukan audit supplier bersama dengan bagian lain yang terkait.
- k. Bertanggung jawab terhadap keamanan, ketertiban, dan kebersihan areal kerja.

#### 4. Bagian Marketing

Tugas dari bagian marketing antara lain:

- a. Mencari omset/ pesanan sebanyak mungkin.
- b. Memenuhi target penjualan yang dibebankan.
- c. Memberikan pemahaman kelebihan produk.
- d. Bertindak seperti konsultan interior.
- e. Koordinasi dengan pemimpin tentang keinginan konsumen.
- f. Koordinasi dengan bagian produksi tentang pesanan barang dari konsumen tentang permintaan konsumen.
- g. Koordinasi dengan bagian pengiriman jadwal kirim barang.
- h. Bertanggung jawab terhadap pembayaran.
- i. Menjalin/ membangun hubungan baik dengan calon konsumen.
- j. Mencari dan melaporkan mengenai pesaing atau produk lawan.

#### 5. Bagian HRD Administrasi

Tugas dari bagian HRD Administrasi antara lain:

- a. Bertanggung jawab atas pelaksanaan penambahan ataupun pengurangan karyawan.

- b. Melakukan koordinasi dengan pihak luar dalam masalah kepegawaian.
- c. Berkoordinasi dengan bagian lain atas pelaksanaan sistem mutu dibagian personalia mulai dari penerimaan karyawan, pemberian On Job Training, pelatihan sampai dengan pemberian performance karyawan.
- d. Membuat laporan kinerja bagian personalia secara berkala.
- e. Menjaga dan menjalankan konsistensi pelaksanaan sistem manajemen mutu, lingkungan, dan safety di PT.Libia Pratama
- f. Bertanggung jawab terhadap semua fasilitas dan peralatan kerja yang dipercayakan sebagai inventaris perusahaan kepada bagian personalia.
- g. Melakukan / menjalankan perbaikan secara terus-menerus.
- h. Bertanggung jawab terhadap keamanan, ketertiban, dan kebersihan area kerja.

## 6. Bagian Kepala Engineering

Tugas dari bagian engineering yaitu :

- a. Bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan/didelegasikan oleh Deputy Plant Manager untuk penanganan dan pengawasan kegiatan persiapan dan pengelolaan, yaitu:
  - ✓ Merancang tool / Equipment
  - ✓ Pembuatan dan Validasi
  - ✓ Menyerahkan Tools / Equipment
- b. Bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan / didelegasikan oleh Deputy Plant Manager mengenai penanganan dan pengawasan kegiatan kestabilan dan kapabilitas proses, yaitu:
  - ✓ Menentukan karakteristik penting pada produk / proses
  - ✓ Menentukan metode proses yang akan diterapkan

- ✓ Melakukan analisa kestabilan dan kemampuan proses
- ✓ Melakukan monitoring proses (maspro)
- c. Bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan/ didelegasikan oleh Deputy Plant Manager mengenai penanganan dan pengawasan kegiatan perubahan proses, yaitu:
  - ✓ Melakukan study perubahan proses
  - ✓ Melakukan trial perubahan proses
  - ✓ Melakukan monitoring perubahan proses
- d. Membantu Deputy Plant Manager dalam penerbitan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan spesifikasi produk antara lain : List of Tool & Equipment, Drawing, Packaging Standar, Control Chart, Inspection Standard, Machine Data, MTC Preventive Schedule dan lain-lain.

## 7. Bagian QMR

Tugas dari bagian QMR adalah sebagai berikut:

- a. Menjaga konsistensi pelaksana sistem manajemen mutu, lingkungan dan safety di PT. Liaba Pratama.
- b. Mengontrol pelaksanaan manajemen mutu, lingkungan dan safety di PT. Liaba Pratama
- c. Mengontrol pelaksanaan tindakan perbaikan
- d. Mengontrol pelaksanaan tindakan pencegahan
- e. Mengontrol pelaksanaan activity plan berdasarkan hasil tinjauan manajemen
- f. Memastikan bahwa pelaksanaan aktivitas telah dilakukan sesuai dengan prosedur dan standard kerja yang telah ditentukan
- g. Mengontrol dan mengagendakan semua dokumen yang berkaitan dengan aktivitas QMR
- h. Bertanggung jawab dalam pembuatan/pengesahan prosedur kerja yang digunakan

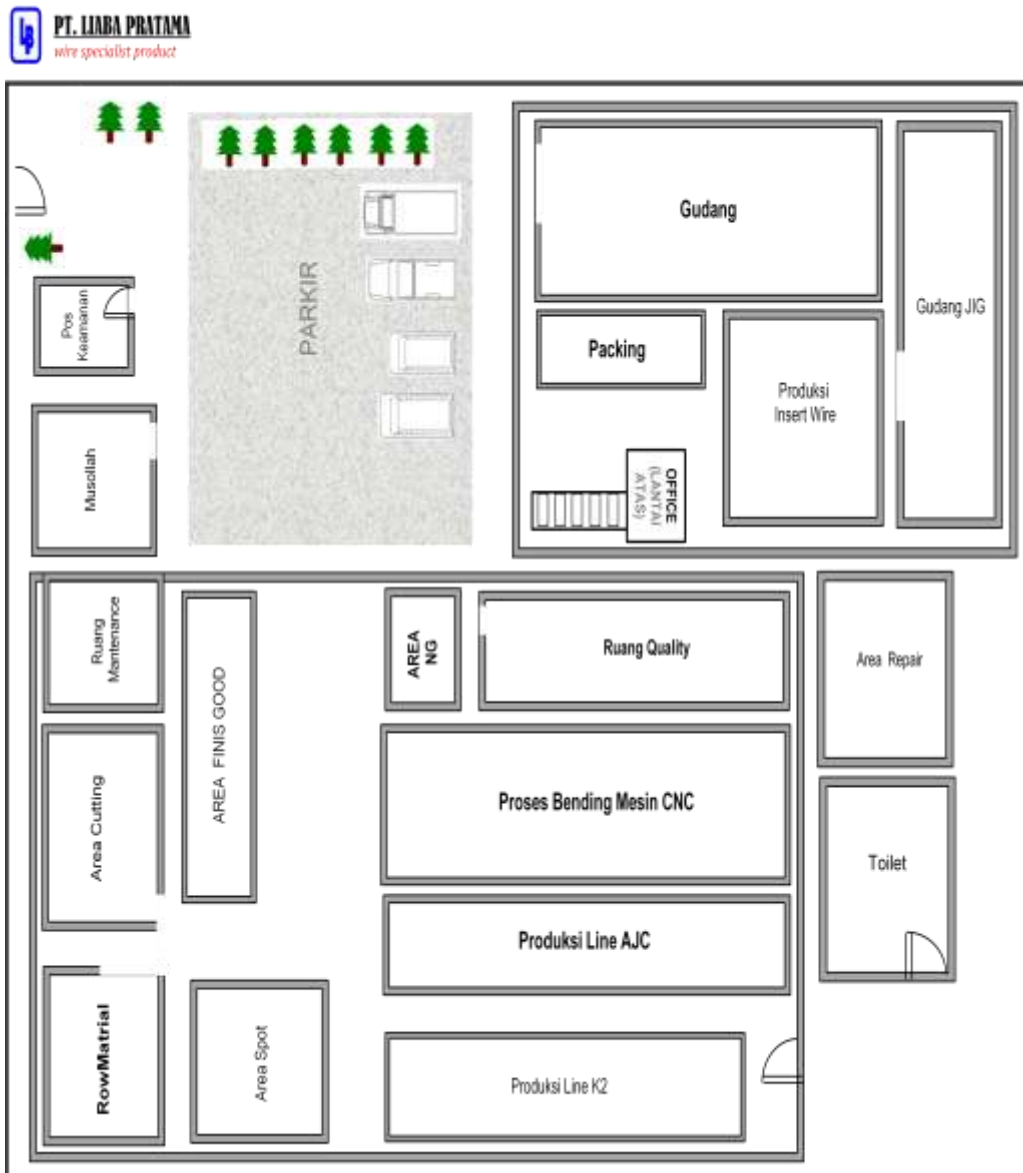
- i. Bertanggung jawab melakukan tindakan perbaikan atau merivisi prosedur kerja atas penyimpangan yang ditemukan pada saat audit internal maupun audit eksternal
- j. Bertanggung jawab pada semua fasilitas dan peralatan kerja yang dipercayakan perusahaan pada departement/bagian yang dipimpin
- k. membantu manajemen dalam menentukan target-target perusahaan

#### 8. Bagian Purchasing

Tugas dari Purchasing adalah sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas-tugas dibagian Purchasing yang diberikan oleh atasan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
- b. Membantu atasan dalam melakukan negosiasi harga
- c. Menyiapkan/membuat surat permintaan pembelian barang
- d. Mengontrol kondisi stock barang berdasarkan laporan bulanan bagian gudang
- e. Memonitor kedatangan / *receiving* barang
- f. Melakukan monitoring terhadap supplier
- g. Menjaga dan menjalankan konsistensi pelaksanaan sistem manajemen mutu, lingkungan dan safety di PT. Liaba Pratama
- h. Bertanggung jawab terhadap semua fasilitas dan peralatan kerja yang dipercayakan sebagai inventaris pada bagian purchasing
- i. Bertanggung jawab terhadap keamanan, ketertiban, dan kebersihan areal kerja

#### 4.1.6 Layout Perusahaan

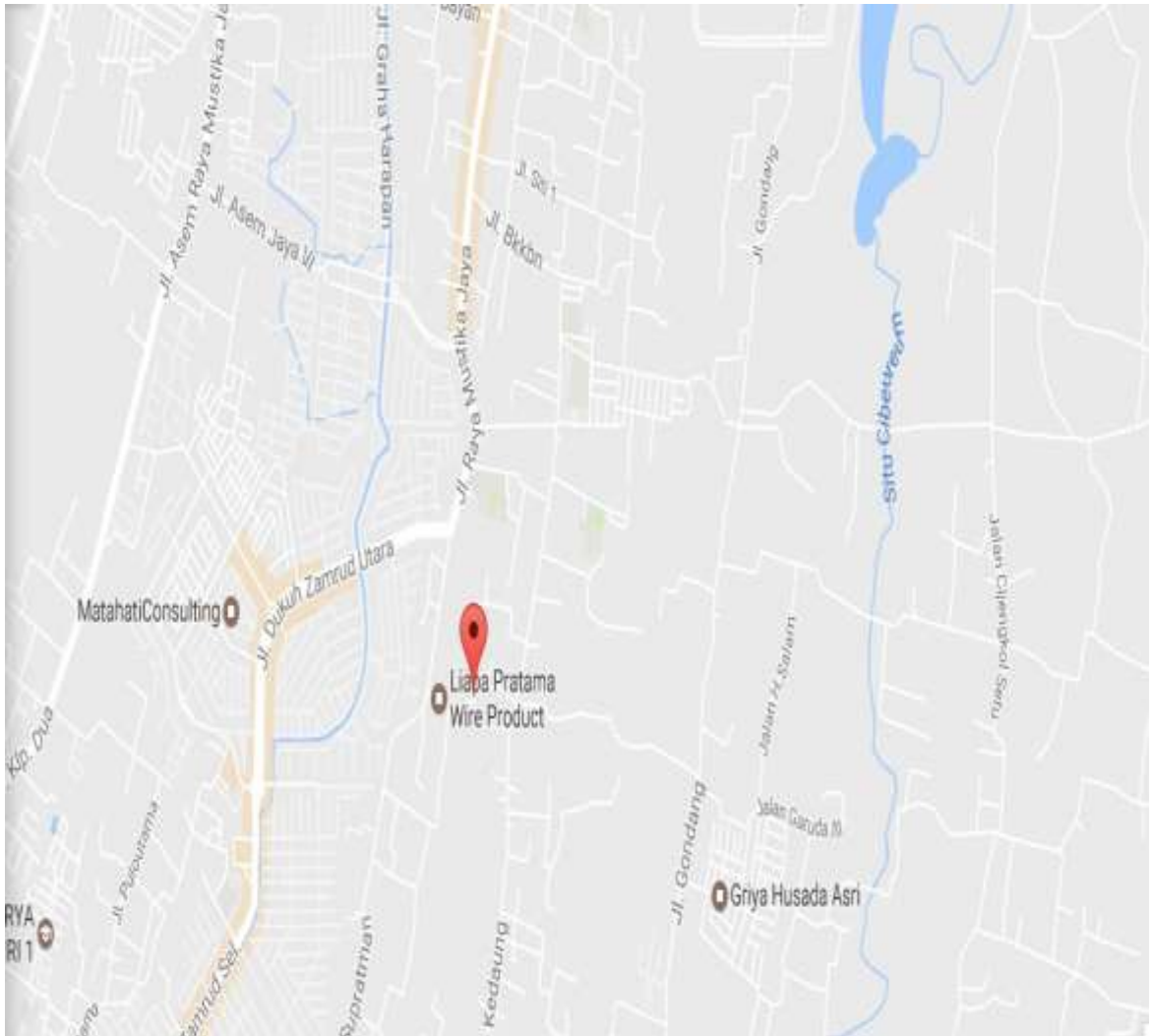


**Gambar 4. 2**  
**Layout Perusahaan**  
Sumber : PT. Liaba Pratama

#### .4 **4.1.7 Lokasi Perusahaan**

Lokasi perusahaan merupakan tempat dimana perusahaan melakukan aktifitasnya. Lokasi perusahaan juga dapat menentukan maju atau tidaknya sebuah perusahaan. Dengan lokasi yang mudah dijangkau dan strategis, maka akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan dan target pasar yang akan dituju oleh perusahaan. PT. Liaba Pratama yang berlokasi di Jl. Al-Hidayah No.15 Cimuning Mustika Jaya, Kota Bekasi. Adapun pertimbangan mengenai lokasi perusahaan tersebut diantaranya:

- a. Pabrik untuk produksi cukup luas dan pekerja bisa leluasa didalam melakukan pekerjaan.
- b. Lingkungan sekitar lokasi cukup aman.
- c. Mudah dan cepat untuk mendapatkan bahan baku karena lokasi pemasok yang dekat.
- d. Lokasi sangat strategis yaitu dekat dengan jalan besar.



**Gambar 4. 3**  
**Denah Lokasi Perusahaan**  
Sumber : Google Maps

## **2.1 4.2 Pengolahan Usaha**

### **..1 4.2.1 Bidang Pemasaran**

Pemasaran yang dilakukan oleh PT.Liaba Pratama adalah dengan melakukan pendekatan langsung kepada konsumen agar produk yang diproduksi PT.Liaba Pratama cepat terjual dan banyak yang memesan beberapa produk di perusahaan tersebut. Pada umumnya, dalam pemasaran perusahaan berusaha menghasilkan laba dari penjualan barang dan jasa yang diciptakan untuk memenuhi kebutuhan pembeli.

#### **A. Produk yang Dijual PT. Liaba Pratama**

PT. Liaba Pratama bergerak dalam bidang produksi Wire, dalam kegiatan sehari-harinya PT. Liaba Pratama memproduksi tiga jenis produk yaitu: Sunvissor, Bar Seat Lock K-16, dan Shifting Hole D-40. Ketiga produk yang dihasilkan ini sudah terbilang kreatif. Selain itu produk yang dihasilkan perusahaan ini juga terbuat dari 100% baja.

#### **B. Wilayah Pemasaran**

PT. Libia Pratama produknya di wilayah Jabodetabek tiap perusahaan otomotif. Pengaruh kecanggihan teknologi dan banyaknya permintaan konsumen memberikan dampak positif kepada PT. Liaba Pratama dalam memperluas wilayah pemasarannya.

#### **C. Segmentasi Pasar**

Segmentasi pasar dilakukan dengan cara memisahkan pasar kedalam kelompok-kelompok yang didasarkan pada bagian geografi, yaitu: Negara, Wilayah, Kota, dan Desa. Untuk lebih jelasnya, daerah geografi yang dipandang potensial dan menguntungkan akan menjadi target operasi perusahaan disajikan dalam tabel dibawah ini seperti berikut:

**Tabel 4. 1**  
**Variabel Geografi**

<b>Wilayah</b>	<b>Customer</b>
Tambun	PT. Karya Bahana Unigam
Tambun	PT. Karya Bahana Berlian
Cibitung	PT. Delloyd
Cikampek	PT. Inoac
Bogor	PT. Aski
Purwakarta	PT. Adient

Sumber : PT. Liaba Pratama

**D. Saluran Distribusi**

Dalam meningkatkan jumlah hasil produksinya PT. Liaba Pratama menitik beratkan peningkatan permintaan dengan cara mempertahankan mutu. Produk agar selalu sesuai dengan selera konsumen, sehingga pemasaran menentukan kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka saluran distribusi yang di gunakan PT. Liaba Pratama dalam penyaluran hasil produksinya ke tangan konsumen adalah sebagai berikut:



Tipe ini berperan menyampaikan produknya langsung ke konsumen. Untuk mendukung tersedianya produk dan memudahkan konsumen, untuk memperolehnya bisa langsung datang ke PT dan menemui langsung bagian staff nya untuk memesan produk yang ada dimana perusahaan tersebut beralamatkan di jalan Al-Hidayah No.15 Cimuning Mustika Jaya, Kota Bekasi. Oleh karena itu saluran ini di sebut saluran distribusi langsung.

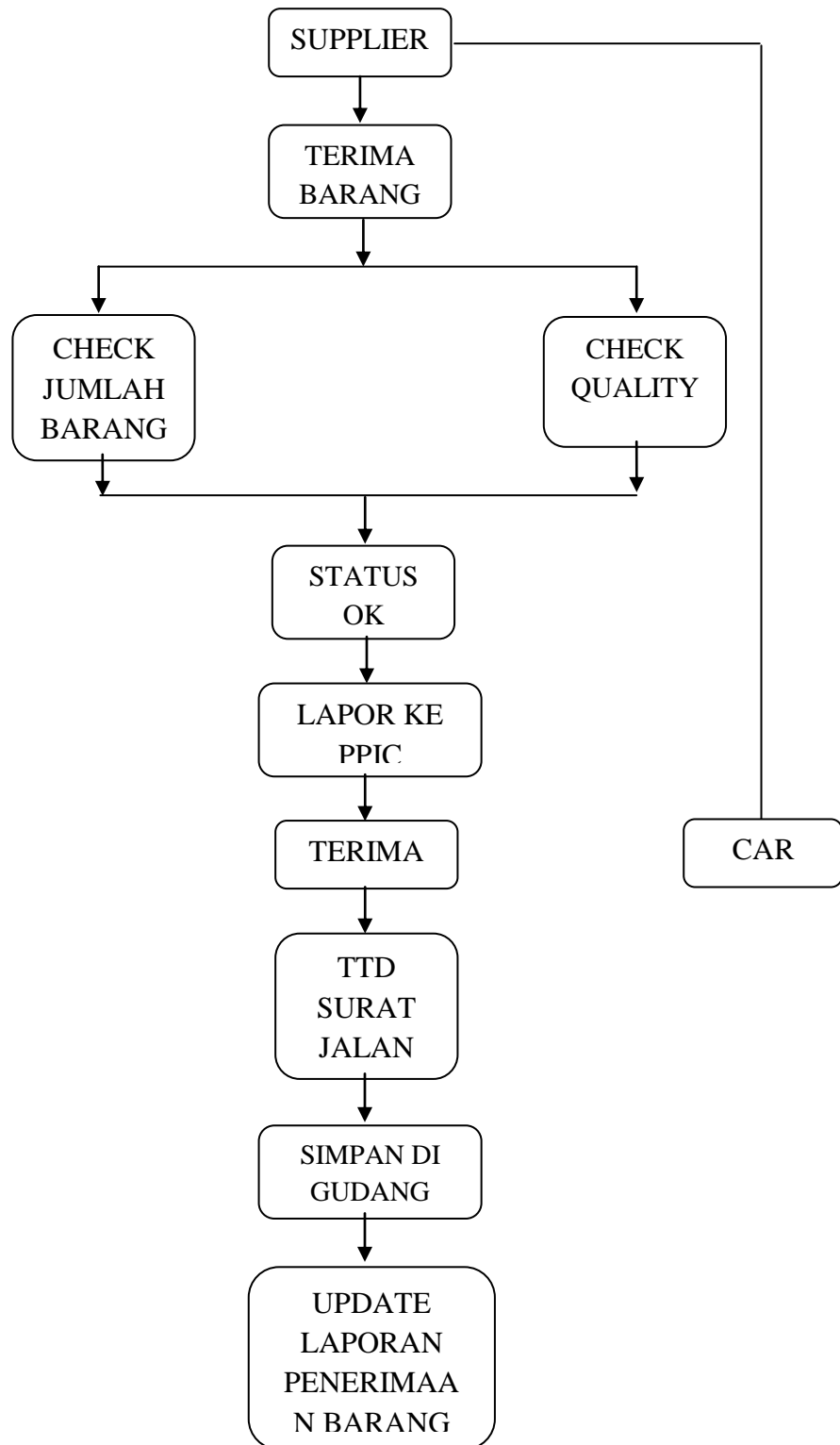
## ..2 4.2.2 Aspek Produksi

### 4.2.2.1 Sistem Produksi PT. Liaba Pratama

PT. Liaba Pratama mempunyai beberapa jenis produksi komponen kendaraan roda dua atau motor. Dalam pelaksanaan produksinya PT. Liaba Pratama menggunakan strategi make to order. Maksudnya mereka memproduksi produk berdasarkan persediaan produk bukan berdasarkan pesanan konsumen.

✓ PT. Liaba Pratama dalam Input, Proses dan Output.

PT. Liaba Pratama merupakan satu dari sekian banyak perusahaan yang bergerak dalam Industri otomotif. PT. Liaba Pratama diposisi ini berfungsi sebagai penghubung masyarakat untuk menyalurkan ide/gagasan dalam melakukan kegiatan produksi berbagai macam produk komponen otomotif.



**Gambar 4. 4**  
**Input, Proses, Output PT. Liaba Pratama**  
 Sumber : PT. Liaba Pratama

#### ..2.1 4.2.2.2 Produk PT. Liaba Pratama

PT. Liaba Pratama memproduksi berbagai macam komponen untuk kendaraan roda dua maupun kendaraan roda empat. Misalnya seperti Bar Seat Lock K-16 dimana produk ini digunakan untuk jok pada kendaraan roda dua, Shifting Hole D-40 dimana produk ini digunakan untuk pedal gigi pada kendaraan roda empat, serta Sunvissor bagian kiri maupun bagian kanan dimana produk sunvissor ini digunakan untuk kaca bagian depan kendaraan roda empat baik kanan maupun kiri. Berikut adalah contoh produk dari PT. Liaba Pratama :



**Gambar 4. 5 Sunvissor**  
Sumber : PT. Liaba Pratama



**Gambar 4. 6 Shifting Hole D-40**  
Sumber : PT. Liaba Pratama

### ..2.2 4.2.2.3 Bahan Baku dan Bahan Baku Penolong

Bahan baku dan bahan baku penolong sangatlah penting dalam membuat suatu produk karena tanpa adanya bahan baku ini, perusahaan tidak akan bisa menciptakan suatu produk. Begitupun pada PT. Liaba Pratama, bahan baku yang digunakan pada pembuatan produk disini adalah Baja yang dimana 100% steel sedangkan bahan penolongnya yaitu conector yang akan digunakan pada produk shifting hole D-40. Berikut adalah tabel 3.11 bahan baku dan bahan penolong yang digunakan dalam pembuatan produk pada PT. Liaba Pratama.

**Tabel 4. 2**  
**Bahan Baku dan Bahan Baku Penolong**

Bahan Baku	Bahan Baku Penolong
Wire 100% steel (Baja)	Conector

Sumber : PT.Liaba Pratama

### ..2.3 4.2.2.4 Mesin dan Peralatan

#### a. Mesin

Mesin yang digunakan PT. Liaba Pratama dalam melakukan pembuatan produk komponen kendaraan roda dua maupun roda empat yaitu memiliki beberapa macam mesin dimana mesin ini dikerjakan oleh bagian produksi (operator) antara 2-3orang. Berikut adalah beberapa mesin yang digunakan tersebut, antara lain:

- ✓ Mesin CNC MACHINE Taiwan Mesin ini digunakan untuk wire 1,6-3,0 mm.



**Gambar 4. 7**  
**Mesin CNC MACHINE Taiwan**

Sumber : PT.Liaba Pratama

- ✓ Mesin CNC MACHINE 3D Taiwan

Mesin ini digunakan untuk memproduksi K-16 ukuran 3,0 – 7 mm



**Gambar 4. 8**  
**Mesin CNC MACHINE 3D Taiwan**

Sumber : PT.Liaba Pratama

- ✓ Mesin SPOT WELDING

Mesin ini digunakan untuk pengelasan wire



**Gambar 4. 9 Mesin SPOT WELDING**

Sumber : PT.Liaba Pratama

✓ Mesin Compressor Reciprocac

Mesin ini digunakan untuk memberi tekanan pada spot welding dan mesin CNC agar berjalan dengan baik.



**Gambar 4. 10 Mesin Compressor Reciprocac**

Sumber : PT.Liaba Pratama

**Tabel 4. 3 Daftar Mesin**

No	Mesin	Jumlah
1	Mesin CNC	2
2	Mesin Spot Welding	2
3	Mesin Compressor	1
4	Mesin Cutting	3
	Total	8

Sumber : PT.Liaba Pratama

b. Peralatan

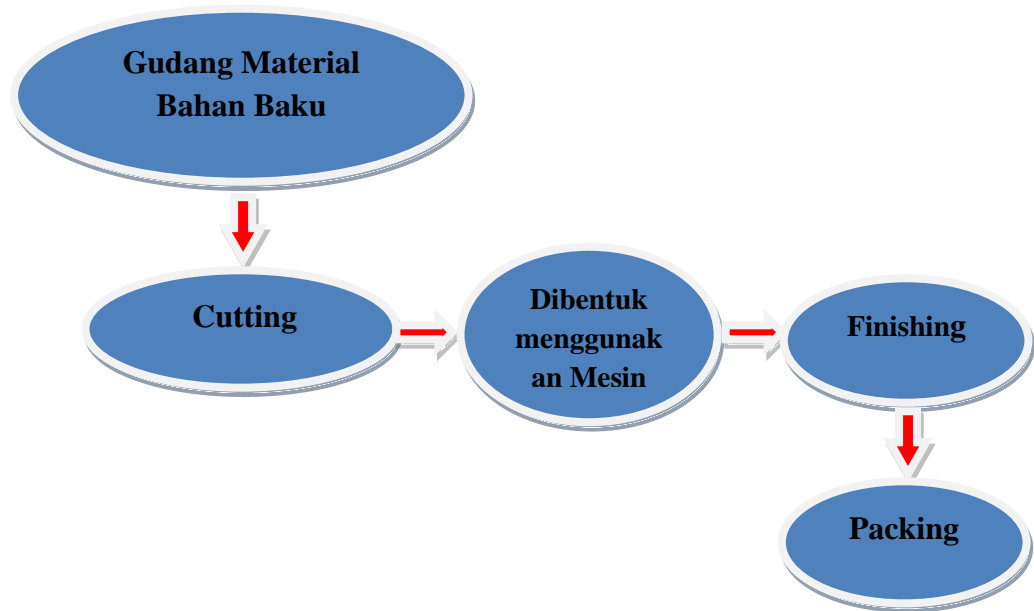
Peralatan adalah barang yang yang digunakan untuk mendukung proses produksi, berikut ini adalah rincian peralatan yang di miliki oleh PT. Liaba Pratama untuk memproduksi komponen kendaraan roda dua maupun roda empat. Adalah :

**Tabel 4. 4 Daftar Peralatan**

No	Nama Alat	Jumlah
1	Vernier Caliper	1
2	Digital Caliper	1
3	Magnet Block	3
4	Dial Height Gauge	2
<b>Total Peralatan</b>		<b>7</b>

Sumber : PT.Liaba Pratama

..2.4 4.2.2.5 Proses Produksi



**Gambar 4. 11**  
**Alur Produksi PT. Liaba Pratama**

Sumber : PT. Liaba Pratama

Berdasarkan diagram alur produksi diatas, dapat dijelaskan alur produksi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Proses produksi yang pertama ialah pemilihan bahan baku. Pembuatan pola ini di kerjakan oleh 1 orang karyawan. Untuk membuat beberapa komponen kendaraan roda dua maupun roda empat, memilih bahan adalah proses pertama yang harus dilakukan. Pada tahapan ini pekerja bagian produksi memilih bahan wire yang lunak maupun keras serta mengumpulkan segala bahan yang diperlukan untuk memproduksi barang yang akan dibuat.
2. Proses produksi yang kedua adalah cutting (pemotongan bahan baku). Tahapan cutting dilakukan oleh 1 orang karyawan. Pada tahapan ini bagian produksi memotong wire dengan mesin cutting yang sudah

tersedia. Dengan menggunakan alat tersebut bahan pun akan terpotong dengan rapi dan sesuai dengan yang diinginkan.



**Gambar 4. 12 Proses Cutting**  
Sumber :PT.Liaba Pratama

3. Proses produksi yang ketiga adalah pembentukkan bahan menggunakan mesin CNC

Pada proses pembentukkan bahan menggunakan alat ini hanya dikerjakan oleh 1-2 operator. Pada tahapan ini, bahan yang sudah dipotong dibentuk sesuai dengan yang diinginkan pelanggan menggunakan mesin CNC yang sudah diatur sesuai dengan bentuk wire yang diinginkan.



**Gambar 4. 13 Pembentukkan Menggunakan Mesin**  
Sumber : PT.Liaba Pratama

#### 4. Proses produksi yang keempat adalah Finishing

Pada proses finishing ini dikerjakan oleh 2 orang karyawan. Tahap Keempat ini adalah di tempat finishing wire yaitu: mengecek ulang kembali apakah barang tersebut terdapat NG atau tidak, memberikan tanda khusus seperti tanda spidol di barang tersebut, merapihkan bentuk pada wire. Selanjutnya melakukan pengemasan kedalam polyback (plastic) yang dikerjakan oleh 1-2 orang karyawan.



**Gambar 4. 14 Finishing dan Repair**

Sumber : PT.Liaba Pratama

### ..3 4.2.3 Aspek Keuangan

..3.1 Keuangan di PT. Liaba Pratama dipegang oleh ibu susanti selaku bagian keuangan. Sebagai pegawai yang bertugas di bagian keuangan, tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan yaitu:

- a. Bertanggung jawab penuh atas keluar masuk aliran kas/uang
- b. Melaporkan dana dan membayarkan pajak perusahaan kepada kantor pajak setempat sesuai dengan neraca rugi laba yang telah disetujui oleh direktur.
- c. Bekerja sama dengan bagian penjualan dalam hal neraca rugi laba tahunanAspek ini hanya diuraikan ringkas mungkin karena pengembangan usaha yang telah ditekankan pada sumber daya manusia akan mendukung aspek lainna termasuk aspek keuangan.

#### ..4 4.2.4 Aspek Personalia

Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam pelaksanaannya PT. Liaba Pratama dikelola langsung oleh pemilik perusahaan. Dalam hal ini pemilik mampu melakukan proses analisis jabatan, perekrutan karyawan, penempatan posisi, pemberian kompensasi untuk memotivasi karyawan, hingga pemutusan hubungan kerja.

#### ..4.1 4.2.4.1 Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan Karyawan

##### ..4.1.1 4.2.4.1.1 Ketenagakerjaan

Total keseluruhan tenaga kerja di PT. Liaba Pratama adalah 45 orang, dengan jumlah laki - laki sebanyak 42 orang dan perempuan sebanyak 3 orang tenaga kerja. Tenaga kerja perempuan itu mempunyai tugas pada bagian keuangan, administrasi HRD. Sedangkan tenaga kerja laki-laki mempunyai tugas pada bagian produksi, gudang, *driver*, operator mesin, *finishing* dan ada juga di bagian *office*.

**Tabel 4. 5 Data Tenaga Kerja**

<b>Keterangan</b>	<b>Laki-laki</b>	<b>Perempuan</b>	<b>Total</b>
Pekerja	42 orang	3 orang	45 orang

Sumber: PT. Liaba Pratama

**Tabel 4. 6 Data Karyawan Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>
Dibawah usia 24 tahun	8 orang
25 – 29 tahun	22 orang
35 – 39	13 orang
Usia 40 tahun keatas	2 orang
<b>Total</b>	<b>45 orang</b>

Sumber: PT. Liaba Pratama

Tingkat pendidikan pekerja untuk bekerja PT. Liaba Pratama tidak dipersoalkan, yang terpenting pekerja tersebut berusia lebih dari 17 tahun. Dan pekerja tersebut memiliki semangat kerja, rajin dan jujur dalam bekerja.

..4.1.2 4.2.4.1.2 Kesejahteraan Karyawan/Sistem Upah

a. Sistem Upah

Sistem upah yang digunakan PT. Liaba Pratama dengan sistem upah bulanan dan ada tingkatan untuk pengupahan itu sendiri mulai dari kepala bagian, adm.HRD, bagian produksi, hingga bagian keamanan. Upah yang diberikan PT. Liaba Pratama kepada karyawannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 7Data Upah Karyawan**

Posisi	Upah
Adm.HRD	Rp. 3.000.000
Ka.Produksi	Rp. 2.800.000
Bagian Produksi	Rp. 2.500.000
Driver	Rp. 2.200.000
Bagian Keamanan	Rp. 2.000.000

Sumber: PT. Liaba Pratama

b. Insentif

Di dalam PT. Liaba Pratama, terdapat jenis-jenis insentif yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya guna meningkatkan motivasi dalam bekerja. Untuk bagian produksi, insentif diberikan jika diberlakukan jam lembur yaitu berupa uang Rp. 7000 per-jam, pada jam pertama dikalikan 1. Sehingga didapat  $Rp\ 7000 \times 1 = Rp7.000,-$ . Dan pada jam kedua dikalikan 2, pada jam ke tiga dikalikan 3. Penambahan jam lembur diberikan jika jumlah permintaan akan wire yang meningkat. Karyawan yang bekerja di PT. Liaba Pratama sebagian besar adalah masyarakat sekitar Tambun, Bapak Sutarjo sebagai pemilik sekaligus pimpinan

Perusahaan dari awal mendirikan usaha ini telah memiliki tujuan untuk mengurangi pengangguran di lingkungan perusahaannya. Pimpinan Perusahaan PT. Liaba Pratama juga memperhatikan kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan semangat kerja. Kebijakan yang selama ini telah dilakukan pimpinan Perusahaan, antara lain :

1. Memberikan tunjangan lembur sebesar Rp 7.000/jam. Jam kerja karyawan jika lembur di mulai dari jam 17.00-20.00 WIB
2. Memberikan tunjangan hari raya (THR).

c. Jam Kerja

Waktu kerja di “PT. Liaba Pratama” dari hari Senin – Sabtu dengan jam kerja sebagai berikut:

Senin dan Jumat	: 7.30 - 17.00 WIB
Selasa – Kamis	: 08.00 - 17.00 WIB
Sabtu	: 08.00 - 13.00 WIB
Minggu	: Libur

Hari kerja efektif pada PT. Liaba Pratama adalah hari Seninsampai dengan hari Sabtu, jam kerja di mulai dari pukul 07.30 s.d. 17.00 dengan 1x waktu istirahat yaitu pukul 12.00 s.d. 13.00, untuk istirahat makan siang + sholat untuk karyawan yang beragama Islam. PT. Liaba Pratamajuga menerapkan waktu lembur ketika pesanan barang meningkat. Hari Senin - Jumat dan hari sabtu adalah hari lembur sedangkan jam lembur di mulai dari pukul 17.00 s.d. 20.00 dan pada hari Sabtu pukul 13.00 s.d. 15.00.

#### **..4.2 4.2.4.2 Perekrutan**

Perekrutan Karyawan pada PT. Liaba Pratama dilakukan oleh bagian *Human Resources Departement* (HRD), biasanya perusahaan melakukan perekrutan karyawan jika ada kekosongan disalah satu divisi. Karyawan baru yang direkrut umumnya adalah masyarakat sekitar Pekayon. Dalam perekrutan

karyawan tidak ada kriteria tertentu untuk menjadi karyawan di PT. Liaba Pratama, yang terpenting calon karyawan mempunyai motivasi dan tanggung jawab dalam bekerja. jenis pekerjaan PT. Liaba Pratama memerlukan keahlian khusus, misalnya mengoperasikan mesin.

1. Jenjang Pendidikan: Dalam merekrut karyawan PT. Liaba Pratama tidak melihat berdasarkan latar belakang pendidikan. Yang terpenting adalah karyawan tersebut sudah berusia lebih dari 17 tahun dan memiliki pengalaman atau *skill*.
2. Produktivitas karyawan

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{jumlah tenaga kerja}} = \frac{\text{total output yang dihasilkan}}{\text{total TK yang digunakan}}$$

**Tabel 4. 8 Produktivitas Kerja**

<b>Tahun</b>	<b>Unit (output)</b>	<b>Jumlah Tenaga Kerja (input)</b>	<b>Jumlah Produktivitas Tenaga Kerja</b>
2012	19.200	14	1371,4
2013	24.000	15	1.600
2014	26.880	16	1.680
2015	29.800	16	1863
2016	34.000	18	1.900

Sumber: PT. Liaba Pratama

$$\text{tahun 2012} = \frac{19.200}{14 \text{ orang}} = 1371,5 \text{ Pcs / orang}$$

$$\text{tahun 2013} = \frac{24.000}{15 \text{ orang}} = 1.600 \text{ Pcs / orang}$$

$$\text{tahun 2014} = \frac{26.880}{16 \text{ orang}} = 1.680 \text{ Pcs / orang}$$

$$\text{tahun 2015} = \frac{29.800}{16 \text{ orang}} = 1863 \text{ Pcs / orang}$$

$$\text{tahun 2016} = \frac{34.000}{18 \text{ orang}} = 1.900 \text{ Pcs / orang}$$

## 2.1 BAB V

### 2.1 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab lima (5) ini akan diperoleh analisis dan pembahasan yang akan dijelaskan dibawah ini, yaitu sebagai berikut:

#### 5.1 Analisis Data (Kuesioner)

Analisis data merupakan bagian dimana data diolah sehingga dapat dianalisis. Data dibawah ini merupakan data yang dianalisis:

**Tabel 5. 1**  
**Total Dari Keseluruhan Butir Variabel Dependen dan Independen**

<b>Responden</b>	<b>Gaya Kepemimpinan</b>	<b>Pemberian Insentif</b>	<b>Produktivitas Kerja Karyawan</b>
1	70	71	75
2	70	70	78
3	67	63	72
4	60	65	75
5	62	61	74
6	83	72	85
7	80	70	81
8	67	65	78
9	75	83	90
10	68	83	82
11	72	74	83
12	71	71	83
13	77	76	88
14	84	73	83
15	74	77	87
16	69	80	88
17	71	93	87

18	70	80	88
19	72	80	91
20	81	87	89
21	75	69	76
22	69	80	89
23	72	79	90
24	82	79	97
25	70	64	75
26	83	83	96
27	77	83	95
28	76	83	97
29	76	87	91
30	79	90	94
31	81	88	92
32	78	86	97
33	82	88	98
34	77	86	93
35	82	99	97
36	71	78	90
37	81	97	87
38	85	94	94
39	82	86	97
40	84	87	96

Sumber : Pengolahan Data

### 5.1.1 Karakteristik Responden

Sebagaimana telah dijelaskan diatas, bahwa jenis penelitian yang digunakan dalam Tugas Akhir ini adalah penelitian dengan menggunakan kuesioner melalui pendekatan kuantitatif sebagai alat pengumpulan data yang

utama. Data yang akan dianalisis dalam bab ini merupakan hasil pengumpulan kuesioner kepada 40 responden dari karyawan PT. Liaba Pratama. Pada bagian pertama dalam pelaksanaan kuesioner tersebut, menanyakan tentang data dari masing-masing responden mengenai nama responden, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, serta lamanya bekerja. Gambaran umum mengenai karakteristik pada responden tersebut adalah sebagai berikut:

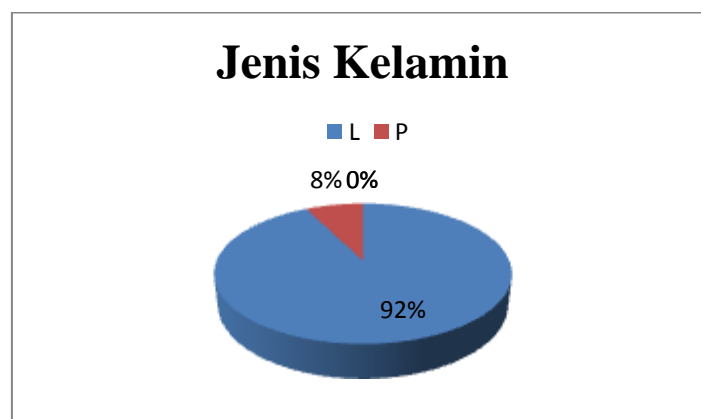
### 5.1.1.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 5. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Jenis Kelamin	Frekuensi
L	Laki – Laki	37
P	Perempuan	3
TotaResponden		40

Sumber : Pengolahan Data

Dari data diatas, frekuensi jawaban responden tersebut selanjutnya dihitung presentasinya. Gambaran presentase yang diperoleh untuk masing-masing jenis kelamin responden adalah sebagai berikut :



**Gambar 5. 1 Persentase Jenis Kelamin Responden**

Sumber : Pengolahan Data

Dari data yang diperoleh seperti tabel yang telah dijelaskan di atas dan gambar di atas maka diketahui bahwa 92% dari total responden atau sejumlah 37 orang responden adalah laki-laki. Sedangkan sisanya sebesar 8% dari total responden atau sejumlah 3 orang adalah perempuan.

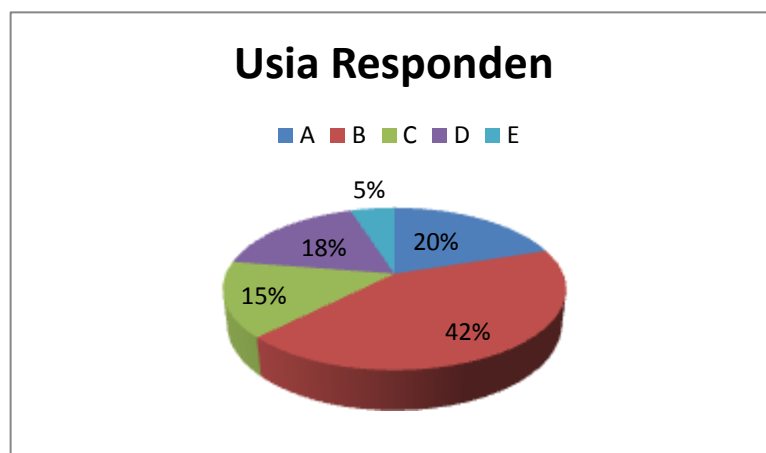
**..1.1 5.1.1.2 Data Responden Berdasarkan Usia**

**Tabel 5. 3  
Karakteristik Berdasarkan Usia Responden**

Kode	Usia	Frekuensi
A	Dibawah usia 24 tahun	8
B	25 – 29 tahun	17
C	30 – 34 tahun	6
D	35 – 39 tahun	7
E	Usia 40 tahun keatas	2
<b>Total Responden</b>		<b>40</b>

Sumber : Pengolahan Data

Dari data di atas, frekuensi jawaban responden tersebut selanjutnya dihitung persentasenya. Gambaran persentase yang diperoleh untuk masing-masing usia responden adalah sebagai berikut:



**Gambar 5. 2 Persentase Berdasarkan Usia Responden**

Sumber : Pengolahan Data

Berdasarkan gambar grafik diatas terdapat mayoritas responden yang berusia 25-29 tahun sejumlah 17 orang atau 42% dari total responden. Kemudian diikuti dengan sejumlah 8 orang atau 20% dari total responden yang berada di bawah usia 24 tahun. Sementara pada usia 35-39 tahun memiliki presentase sebesar 18% dari total responden, sedikit lebih besar dengan presentase yang diperoleh pada usia 30-34 tahun sebesar 15%. Jadi terdapat 7 orang responden yang berada pada usia 35-39 tahun, sedangkan di usia 30-34 tahun berjumlah 6 orang responden. Responden yang berusia diatas 40 tahun memiliki jumlah presentase terkecil dari total responden yaitu sebesar 5% atau sejumlah 2 orang responden.

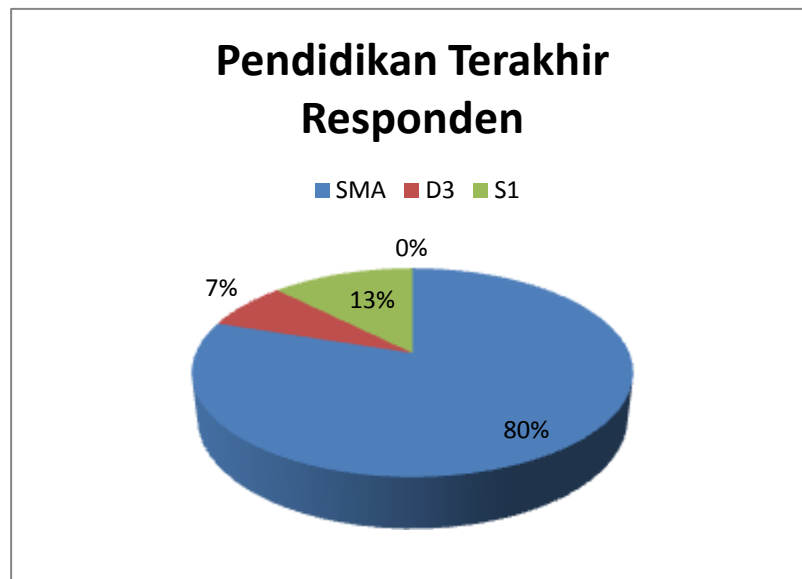
**..1.2 5.1.1.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**Tabel 5. 4  
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi
1	SMA	32
2	D3	3
3	S1	5
TotalResponden		40

Sumber : Pengolahan Data

Berdasarkan frekuensi data pada Tabel diatas, diperoleh persentase untuk masing-masing pendidikan terakhir sebagaimana terlihat pada grafik dibawah ini :



**Gambar 5. 3**  
**Persentase Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden**  
 Sumber : Pengolahan Data

Terlihat dari grafik diatas bahwa mayoritas responden sebesar 80% atau sejumlah 32 orang responden memiliki pendidikan terakhir SMA. Sedangkan yang memiliki pendidikan terakhir untuk pendidikan terakhir S1 sebesar 13% atau sejumlah 5 orang responden, dan untuk pendidikan terakhir D3 sebesar 7% atau sejumlah 3 responden.

#### 5.1.1.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 5. 5**  
**Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Responden**

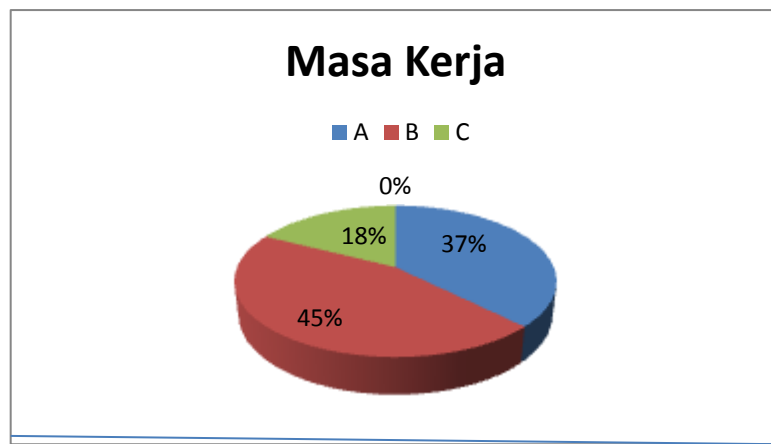
Kode	Masa Kerja	Frekuensi
A	1-5 tahun	15
B	5-10 tahun	18
C	Diatas 10 tahun	7
<b>Jumlah Responden</b>		<b>40</b>

Sumber : Pengolahan Data

Pada tabel di atas, terdapat masa kerja mulai dari 1 sampai dengan 10 tahun yang dibagi lagi menjadi beberapa rentang masa kerja sehingga

akan diperoleh jarak rentang masa kerja yang lebih sempit. Hal tersebut dilakukan agar lebih terlihat frekuensi dari tiga rentang masa kerja responden tersebut.

Berdasarkan dari data diatas, frekuensi jawaban responden jawaban selanjutnya dihitung persentasenya. Gambaran persentasenya yang diperoleh untuk masing-masing rentang masa kerja respondennya adalah sebagai berikut:



**Gambar 5. 4 Persentase Berdasarkan Masa Kerja Responden**

Sumber : Pengolahan Data

Gambar diatas memperlihatkan bahwa responden yang masa kerjanya 5 sampai dengan 10 tahun memiliki persentase terbesar dari total responden yaitu sebesar 45% atau sejumlah 18 orang responen. Keadaan tersebut berbeda jauh pada masa kerja antara 1 sampai dengan 5 tahun berjumlah 15 orang atau sebesar 37 orang dari total responden. Dan pada masa kerjanya diatas 10 tahun memiliki persentase terkecil dari total respondennya yaitu sebesar 18% atau hanya 7 orang responden saja. Hal ini disebabkan banyaknya karyawan baru yang direkrut oleh perusahaan dalam kurun waktu lima tahun terakhir.

## 5.2 Hasil Pengujian Instrumen (Kuesioner)

Pengujian instrumen pengumpulan data yang berupa kuesioner, menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisa korelasi ganda, analisa koefisien determinasi, uji F, uji t, dan analisa regresi linier berganda. Pengolahan instrumen menggunakan program *SPSS Statistic 22* serta perhitungan manual yang dibantu oleh *Microsoft Excel*. Berikut ini hasil pengumpulan data (kuesioner) pada karyawan PT. Liaba Pratama sebagai responden. Berikut ini hasil pengumpulan data (kuesioner) dari responden terhadap variabel dependen dan independen dengan butir pernyataan tiap variabel pada lampiran dengan urutan responden yang sesuai pada tabel di bawah ini:

### 5.2.1 Analisis Uji Validitas

Uji validitas adalah alat untuk mengetahui tingkat kesahihan tiap butir pernyataan dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan dalam instrumen, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya pada masing-masing variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *product moment pearson* dengan pengujian dua arah. Data pada tabel dibawah ini diolah dengan perhitungan manual dan dibantu menggunakan *Microsoft Excel* dimana hasil manual ini akan dibandingkan dengan perhitungan hasil *SPSS (Statistic) 22* yang dimana perhitungan *SPSS* berada di lampiran, apakah perhitungannya sama atau tidak antara manual dengan *SPSS*. Hasil uji validitas dijabarkan pada tabel di bawah ini:

#### 1. Instrumen Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Sebelum melangkah dalam perhitungan manual untuk menguji valid atau tidaknya pada variabel ini maka dibuat tabel penolong terlebih dahulu. Dimana tabel penolong tersebut dapat dilihat selengkapnya pada lampiran.

➤ Menghitung nilai  $r_{hitung}$

$$\begin{aligned} r_{hitung} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\ &= \frac{40(13665) - (181)(3005)}{\sqrt{[40(831) - (181)^2] \cdot [40(227327) - (3005)^2]}} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{546600 - 543905}{\sqrt{(33240 - 32761)(9093080 - 9030025)}} \\
&= \frac{2695}{\sqrt{(479)(63055)}} \\
&= \frac{2695}{\sqrt{30203345}} \\
&= \frac{2695}{5495,757} \\
&= \mathbf{0.49037}
\end{aligned}$$

➤ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pernyataan 1 dari variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu  $0.49037 > 0.320$  berarti instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel gaya kepemimpinan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

2. Instrument Pelaksanaan Pemberian Insentif ( $X_2$ )

Sebelum melangkah dalam perhitungan manual untuk menguji valid atau tidaknya pada variabel ini maka dibuat tabel penolong terlebih dahulu. Dimana tabel penolong tersebut dapat dilihat selengkapnya pada lampiran.

➤ Menghitung nilai  $r_{hitung}$

$$\begin{aligned}
r_{hitung} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\
&= \frac{40(12969) - (162)(3180)}{\sqrt{[40(662) - (162)^2] \cdot [40(256362) - (3180)^2]}} \\
&= \frac{518760 - 515160}{\sqrt{(26480 - 26244)(10254480 - 10112400)}} \\
&= \frac{3600}{\sqrt{(236)(142080)}}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{3600}{\sqrt{33530880}} \\
&= \frac{3600}{5790,585} \\
&= \mathbf{0.6217}
\end{aligned}$$

➤ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pernyataan 1 dari variabel pelaksanaan pemberian insentif dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu  $0.6217 > 0.320$  berarti instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel pelaksanaan pemberian insentif digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

3. Instrumen Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sebelum melangkah dalam perhitungan manual untuk menguji valid atau tidaknya pada variabel ini maka dibuat tabel penolong terlebih dahulu. Dimana tabel penolong tersebut dapat dilihat selengkapnya pada lampiran.

➤ Menghitung nilai  $r_{hitung}$

$$\begin{aligned}
r_{hitung} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\
&= \frac{40(15399) - (175)(3498)}{\sqrt{[40(783) - (175)^2] \cdot [40(308190) - (3498)^2]}} \\
&= \frac{615960 - 612150}{\sqrt{(31320 - 30625)(12327600 - 12236004)}} \\
&= \frac{3810}{\sqrt{(695)(91596)}} \\
&= \frac{3810}{\sqrt{63659220}} \\
&= \frac{4908}{7978,672}
\end{aligned}$$

**= 0.4775**

➤ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pernyataan 1 dari variabel produktivitas kerja karyawan dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu  $0.4775 > 0.320$  berarti instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel produktivitas kerja karyawan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

Setelah perhitungan manual dilakukan, maka hasil uji validitas dibawah ini merupakan hasil perhitungan *SPSS*, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 5. 6**  
**Hasil Uji Validitas Tiap Butir Variabel Independen dan Dependen**

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel5\%}$	Keterangan
a. Gaya Kepemimpinan			
1	0,490	0,320	VALID
2	0,454	0,320	VALID
3	0,744	0,320	VALID
4	0,545	0,320	VALID
5	0,597	0,320	VALID
6	0,637	0,320	VALID
7	0,505	0,320	VALID
8	0,613	0,320	VALID
9	0,682	0,320	VALID
10	0,567	0,320	VALID
11	0,537	0,320	VALID
12	0,606	0,320	VALID
13	0,662	0,320	VALID
14	0,410	0,320	VALID
15	0,550	0,320	VALID
16	0,666	0,320	VALID
17	0,478	0,320	VALID
b. Pemberian Insentif			

1	0,621	0,320	VALID
2	0,556	0,320	VALID
3	0,548	0,320	VALID
4	0,733	0,320	VALID
5	0,791	0,320	VALID
6	0,476	0,320	VALID
7	0,788	0,320	VALID
8	0,649	0,320	VALID
9	0,535	0,320	VALID
10	0,392	0,320	VALID
11	0,632	0,320	VALID
12	0,730	0,320	VALID
13	0,679	0,320	VALID
14	0,832	0,320	VALID
15	0,662	0,320	VALID
16	0,767	0,320	VALID
17	0,659	0,320	VALID
18	0,746	0,320	VALID
19	0,634	0,320	VALID
20	0,705	0,320	VALID
c. Produktivitas Kerja			
1	0,477	0,320	VALID
2	0,451	0,320	VALID
3	0,455	0,320	VALID
4	0,511	0,320	VALID
5	0,579	0,320	VALID
6	0,497	0,320	VALID
7	0,575	0,320	VALID
8	0,616	0,320	VALID
9	0,690	0,320	VALID

10	0,588	0,320	VALID
11	0,546	0,320	VALID
12	0,699	0,320	VALID
13	0,654	0,320	VALID
14	0,595	0,320	VALID
15	0,427	0,320	VALID
16	0,416	0,320	VALID
17	0,404	0,320	VALID
18	0,434	0,320	VALID
19	0,407	0,320	VALID
20	0,407	0,320	VALID

Sumber : Pengolahan Data

Pada uji validitas (pengolahan data dengan menggunakan manual dan bantuan menggunakan *SPSS*) pada lampiran dan hasil uji validitas pada tabel diatas yang telah dilakukan pada 17 butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan, 20 butir pernyataan variabel pemberian insentif, dan 20 pernyataan variabel produktivitas kerja karyawan. Dari hasil uji validitas seperti pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,320) pada taraf signifikan 5%. Artinya setiap butir pernyataan berkorelasi dengan skor totalnya dan data yang dikumpulkan dinyatakan valid dan siap untuk dianalisis.

## ..2 5.2.2 Analisa Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan tetap konsisten. Pengujian *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan dari masing-masing variabel. Apabila nilai *Cronbach Alpha* semakin mendekati angka 1, maka semakin tinggi pula konsistensi internal reliabilitasnya. Uji reliabilitas dibawah ini menggunakan perhitungan manual dan *SPSS Statistic 22* dimana hasil dari perhitungan manual tersebut akan dibandingkan dengan perhitungan *SPSS* bahwa perhitungan antara

keduanya menghasilkan nilai yang sama. Hasil uji realibitas menunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 5. 7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Dependen dan Independen**

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,869	Reliabel
Pelaksanaan Pemberian Insentif	0,925	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan	0,860	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Uji reliabilitas berguna untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dapat dipercaya dan dapat diandalkan pada setiap variabel. Hasil uji reliabilitas memperoleh nilai reliabilitas yang lebih besar dari 0,6. Pernyataan reliabel jika nilai *Conbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel. Selain uji SPSS diatas, maka dibawah ini merupakan perhitungan manual untuk menghitung realibelitas dengan bantuan tabel penolong yang bisa dilihat pada lampiran, yaitu sebagai berikut:

Rumus :

- a. Menentukan nilai varians setiap butir pernyataan

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Dimana :

$\sum X$  = Total jawaban responden untuk setiap butir pernyataan

$X_i$  = Jawaban responden untuk setiap butir pernyataan

$\sigma_i^2$  = Varians tiap butir pernyataan

$n$  = Jumlah Responden

Dengan perhitungan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan ke-1

$$\sigma_1^2 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}}{n} = \frac{831 - \frac{(181)^2}{40}}{40} = 0,2993$$

2) Pernyataan ke-2

$$\sigma_2^2 = \frac{\sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n}}{n} = \frac{824 - \frac{(180)^2}{40}}{40} = 0,35$$

3) Pernyataan ke-3

$$\sigma_3^2 = \frac{\sum X_3^2 - \frac{(\sum X_3)^2}{n}}{n} = \frac{831 - \frac{(181)^2}{40}}{40} = 0,2993$$

4) Pernyataan butir ke-4

$$\sigma_4^2 = \frac{\sum X_4^2 - \frac{(\sum X_4)^2}{n}}{n} = \frac{806 - \frac{(178)^2}{40}}{40} = 0,3475$$

5) Pernyataan butir ke-5

$$\sigma_5^2 = \frac{\sum X_5^2 - \frac{(\sum X_5)^2}{n}}{n} = \frac{815 - \frac{(179)^2}{40}}{40} = 0,3493$$

6) Pernyataan butir ke-6

$$\sigma_6^2 = \frac{\sum X_6^2 - \frac{(\sum X_6)^2}{n}}{n} = \frac{840 - \frac{(182)^2}{40}}{40} = 0,2975$$

7) Pernyataan butir ke-7

$$\sigma_7^2 = \frac{\sum X_7^2 - \frac{(\sum X_7)^2}{n}}{n} = \frac{810 - \frac{(178)^2}{40}}{40} = 0,4475$$

8) Pernyataan butir ke-8

$$\sigma_8^2 = \frac{\sum X_8^2 - \frac{(\sum X_8)^2}{n}}{n} = \frac{758 - \frac{(172)^2}{40}}{40} = 0,46$$

9) Pernyataan butir ke-9

$$\sigma_9^2 = \frac{\sum X_9^2 - \frac{(\sum X_9)^2}{n}}{n} = \frac{767 - \frac{(173)^2}{40}}{40} = 0,4693$$

10) Pernyataan butir ke-10

$$\sigma_{10}^2 = \frac{\sum X_{10}^2 - \frac{(\sum X_{10})^2}{n}}{n} = \frac{734 - \frac{(168)^2}{40}}{40} = 0,71$$

11) Pernyataan butir ke-11

$$\sigma_{11}^2 = \frac{\sum X_{11}^2 - \frac{(\sum X_{11})^2}{n}}{n} = \frac{733 - \frac{(169)^2}{40}}{40} = 0,4743$$

12) Pernyataan butir ke-12

$$\sigma_{12}^2 = \frac{\sum X_{12}^2 - \frac{(\sum X_{12})^2}{n}}{n} = \frac{738 - \frac{(168)^2}{40}}{40} = 0,81$$

13) Pernyataan butir ke-13

$$\sigma_{13}^2 = \frac{\sum X_{13}^2 - \frac{(\sum X_{13})^2}{n}}{n} = \frac{770 - \frac{(174)^2}{40}}{40} = 0,3275$$

14) Pernyataan butir ke-14

$$\sigma_{14}^2 = \frac{\sum X_{14}^2 - \frac{(\sum X_{14})^2}{n}}{n} = \frac{822 - \frac{(180)^2}{40}}{40} = 0,3$$

15) Pernyataan butir ke-15

$$\sigma_{15}^2 = \frac{\sum X_{15}^2 - \frac{(\sum X_{15})^2}{n}}{n} = \frac{826 - \frac{(180)^2}{40}}{40} = 0,4$$

16) Pernyataan butir ke-16

$$\sigma_{16}^2 = \frac{\sum X_{16}^2 - \frac{(\sum X_{16})^2}{n}}{n} = \frac{853 - \frac{(183)^2}{40}}{40} = 0,3943$$

17) Pernyataan butir ke-17

$$\sigma_{17}^2 = \frac{\sum X_{17}^2 - \frac{(\sum X_{17})^2}{n}}{n} = \frac{862 - \frac{(184)^2}{40}}{40} = 0,39$$

b. Menentukan nilai varians total

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n} = \frac{227327 - \frac{(3005)^2}{40}}{40} = 39,40938$$

c. Menentukan reliabilitas instrumen

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

$k$  = Jumlah butir pernyataan

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$\Sigma\sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

Dengan perhitungannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{11} &= \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\Sigma\sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \\ &= \left[ \frac{17}{17-1} \right] \left[ 1 - \frac{7,1668}{39,4093} \right] \\ &= 1,0625 \times 0,8181 \\ &= 0,869 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa perhitungan manual mendapatkan hasil yang sama dengan perhitungan *SPSS Statistic 22*. Dimana nilai untuk realibel pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) yaitu sebesar 0,869 membuktikan bahwa instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel, karena nilai  $r_{11} = 0,869 > 0,6$ . Dimana persyaratan untuk dinyatakan reliabel adalah ketika nilai reliabilitasnya ( $r_{11}$ )  $> 0,6$ .

### ..3 5.2.3 Pengujian Asumsi Klasik

#### i. Analisa Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah data memiliki sebaran yang normal atau tidak. Data yang akan diuji yaitu pada Tabel dibawah ini. Untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini digunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Kemudian untuk menerima atau menolak hipotesis dengan cara  $p\text{-value} > 0,05$  maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dari *Kolmogrov-Smirnov* dapat dilihat pada lampiran dan secara ringkas ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5. 8**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	P-Value	Sign	Status
<i>Unstandardized residual</i>	0,200	$P > 0,05$	Normal

Sumber : Pengolahan Data

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah data memiliki sebaran normal. Uji normalitas pada tabel diatas. Dari hasil uji Kolmogrov-Smirnov, dapat diketahui bahwa p-Value dari *unstandardized* residual ternyata lebih besar dari  $\alpha$  ( $p > 0,05$ ), sehingga keseluruhan data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal. Pengolahan data dengan *SPSS* selenhkapnya pada lampiran.

#### ii. Analisa Uji Multikoliniertas

Uji multikoliniertas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya. Data pada tabel dibawah yang akan diuji multikoliertasnya. Hasil uji multikoliertas dapat dilihatdari besarnya *ToleranceValue* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Hasil pengujian multikoliniertas dapat dilihat

pada lampiran dan secara ringkas dengan menggunakan SPSS dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. 9 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,627	1,594	Bebas Multikolinieritas
Pelaksanaan Pemberian Insentif	0,627	1,594	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Pengolahan Data

Selain menggunakan SPSS untuk uji multikolinieritas ini dapat dihitung dengan menggunakan perhitungan manual, yaitu sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - R_j^2)}$$

$$Tol = \frac{1}{VIF} = 1 - R_j^2$$

Keterangan :

VIF = nilai *Variance Inflation Factor*

Tol<sub>j</sub> = nilai *Tolerance* variabel bebas-j

R<sub>j</sub> = koefisien korelasi antara variabel bebas-j dengan variabel bebas lainnya.

Dengan perhitungan sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - 0,6104^2)}$$

$$VIF = \frac{1}{(1 - 0,3725)}$$

$$VIF = \frac{1}{0,6275}$$

$$VIF = 1,5936$$

$$Tol = \frac{1}{1,5936} = 0,6275$$

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel independen (gaya kepemimpinan dan

pemberian insentif), jika ada hubungan multikolinieritas maka data pun tidak dapat dianalisis. Syarat bebasnya dari multikolinieritas jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan *VIF* kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan dari perhitungan diatas, bahwa untuk menghitung uji multikolinieritas ini baik menggunakan *SPSS* maupun menggunakan perhitungan manual telah didapatkan hasil yang sama yaitu *VIF* sebesar 1,5936 dan untuk *Tol* sebesar 0,6275. Jadi pada perhitungan membuktikan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

#### ..4 5.2.4 Analisa Korelasi Sederhana dan Berganda

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas *X* (*independent*) dengan variabel terikat *Y* (*dependent*). Analisis korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas (*X*) atau lebih secara simultan dengan variabel terikat (*Y*), adapun uji korelasi sederhana dan berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. 10**  
**Hasil Uji Korelasi Berganda**

<b>Korelasi</b>	<b>Produktivitas Kerja Karyawan (Y)</b>
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,675
Pemberian Insentif ( $X_2$ )	0,806
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	1,000

Sumber : Pengolahan Data

Dimana :

$$r_{x_1.Y} = 0,675$$

$$r_{x_2.Y} = 0,806$$

Dari hasil masing-masing korelasi diatas akan digunakan untuk mencari hubungan korelasi gandanya. Perhitungannya sebagai berikut:

d. Nilai korelasi parsial antara  $X_1$  dengan  $Y$

$$\begin{aligned} r_{X_1.Y} &= \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\ &= \frac{40 \cdot (264070) - (3005)(3498)}{\sqrt{\{40(227327) - (3005)^2\} \{40(308190) - (3498)^2\}}} \\ &= \frac{210562800 - 10511490}{\sqrt{(63055)(91596)}} \\ &= \frac{51310}{75997,274} \\ &= \mathbf{0,6751} \end{aligned}$$

e. Nilai korelasi parsial antara  $X_2$  terhadap  $Y$

$$\begin{aligned} r_{X_2.Y} &= \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\ &= \frac{40 \cdot (280391) - (3180)(3498)}{\sqrt{\{40(256362) - (3180)^2\} \{40(308190) - (3498)^2\}}} \\ &= \frac{11215640 - 11123640}{\sqrt{(142080)(91596)}} \\ &= \frac{92000}{114078,743} \\ &= \mathbf{0,8064} \end{aligned}$$

f. Korelasi secara simultan  $X_1$  dan  $X_2$  dengan (Y)

$$\begin{aligned}
 R_{X_1, X_2, Y} &= \sqrt{\frac{r^2 x_1 y + r^2 x_2 y - 2 (r x_{1y})(r x_{2y})(r x_1 x_2)}{1 - r^2 x_1 \cdot x_2}} \\
 &= \sqrt{\frac{(0,6751)^2(0,8064)^2 - 2 (0,6751)(0,8064)(0,6104)}{1 - (0,6104)^2}} \\
 &= \sqrt{\frac{1,1059 - 0,6646}{0,6275}} \\
 &= \sqrt{0,703266932} \\
 &= \mathbf{0,8386}
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan pada bab sebelumnya, diperoleh hasil korelasi sederhana dan berganda sebagai berikut :

- Gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja karyawan memiliki korelasi sebesar 0,6751 dengan koefisien determinasi sebesar  $0,6751^2 \times 100\% = 0,455$ , artinya gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan tingkat hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan.
- Pelaksanaan pemberian insentif dan produktivitas kerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 0,8064 dengan koefisien determinasi sebesar  $0,8064^2 \times 100\% = 0,650$ , artinya pelaksanaan pemberian insentif memiliki hubungan yang positif dan tingkat hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan.
- Dapat dilihat pada perhitungansebelumnya bahwa nilai R (Korelasi Ganda) adalah sebesar 0,8386, yang artinya gaya kepemimpinan dan pelaksanaan pemberian insentif memiliki hubungan yang positif secara bersama-sama dan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.

..5      **5.2.5 Analisa R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)**

Koefisien determinasi dilambangkan dengan R<sup>2</sup>. Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen dalam model. Dengan perhitungan pada korelasi di atas didapat nilai R sebesar 0,83856. Maka koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,8386)^2 \times 100\% \\ &= 0,7032 \times 100\% \\ \text{KD} &= 70,3\% \end{aligned}$$

Dari pengujian yang telah dilakukan menghasilkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,703 dapat dilihat pada tabel di atas, sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengujian yang dilakukan memberikan hasil baik. Hal ini menunjukkan bahwa 70,3% variasi dari peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan pemberian insentif. Sedangkan sekitar 29,7% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

..6      **5.2.6 Analisa Regresi Linier Sederhana dan Berganda**

Analisa ini digunakan untuk menguji pengaruh antara gaya kepemimpinan dan pelaksanaan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penyelesaian ini dilakukan dengan menggunakan perhitungan manual yang dibantu dengan *Microsoft Excel* serta menggunakan program *SPSS Statistic 22.0* yang ada pada lampiran. Hasil ringkas dari perhitungan analisis ini adalah sebagai berikut:

a) Pengaruh Variabel X<sub>1</sub> terhadap Variabel Y

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun hasil regresi linier sederhana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Membuat tabel penolong

Sebelum melangkah dalam perhitungan manual untuk menguji korelasi parsial antara  $X_1$  terhadap  $Y$  maka dibuat tabel penolong terlebih dahulu. Dimana tabel penolong tersebut dapat dilihat selengkapnya pada lampiran.

2. Mencari nilai konstanta  $b$

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \cdot \Sigma xy - \Sigma x \cdot \Sigma y}{n \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2} \\ &= \frac{40 \cdot 264070 - 3005 \cdot 3498}{40 \cdot 227327 - (3005)^2} \\ &= \frac{10562800 - 10511490}{9093080 - 9030025} \\ &= \frac{51310}{63055} = 0,8137 \end{aligned}$$

3. Mencari nilai konstanta  $a$

$$\begin{aligned} a &= \frac{\Sigma y - b \cdot \Sigma x}{n} \\ &= \frac{3498 - (0,8137)(3005)}{40} \\ &= \frac{3498 - 244,17}{40} \\ &= \frac{1052,83}{40} \\ &= 26,3208 \end{aligned}$$

Dari hasil nilai regresi di atas, maka dimasukkan ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b \cdot X_1$$

$$Y = 26,3208 + 0,8137 X_1$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Nilai konstanta 26,3208 dan nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,8137.

#### 4. Uji Hipotesis

##### ➤ Uji F Regresi Sederhana Antara $X_1$ Terhadap Y

Pada tahap regresi sederhana ini pengujian hipotesis menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05.

Dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 JKT &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} = 308190 - \frac{(3498)^2}{40} = 2289,90 \\
 Jkxy &= \sum xy - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} = 264070 - \frac{(3005)(3498)}{40} = 1282,75 \\
 JK_R &= b (Jkxy) = 0,8137 (1282,75) = 1043,77 \\
 JK_E &= JKT - JK_R = 2289,90 - 1043,77 = 1246,13
 \end{aligned}$$

Keterangan :

JKT : Jumlah Kuadrat Total

JKR : Jumlah Kuadrat Regresi

JKE : Jumlah Kuadrat Error

**Tabel 5. 11**  
**Uji F Regresi Sederhana**

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Kuadrat (RK)	F-hitung (F <sub>o</sub> )
Regresi	1	1043,77	1043,77	31,831
Error	38	1246,13	32,792	
Total	39	2289,90		

Sumber : Pengolahan Data

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

H<sub>o</sub> ditolak jika F<sub>o</sub> > F<sub>α</sub> : (k-1)(n-k) → F 0,05; (1,38) = 4,10. Dari hasil perhitungan statistik diperoleh Fo= 31,831. Dengan kesimpulan F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> = 31,831 > 4,10, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak yang artinya bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan.

➤ Uji t hitung

Pada tahap regresi sederhana ini pengujian hipotesis menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,675\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-(0,675)^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,675\sqrt{38}}{\sqrt{1-0,45563}}$$

$$t_{hitung} = 5,642$$

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

H<sub>o</sub> ditolak jika t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel(α/2)(n/2)</sub> → t<sub>tabel</sub> (0,05/2;38) = 2,024. Dari hasil perhitungan statistik diperoleh t<sub>hitung</sub> = 5,642. Dengan kesimpulan t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> = 5,642 > 2,024, sehingga Ho ditolak yang

artinya bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan.

b) Pengaruh Variabel  $X_2$  Terhadap Variabel Y

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh pelaksanaan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun hasil regresi linier sederhana pengaruh pelaksanaan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Membuat tabel penolong

Sebelum melangkah dalam perhitungan manual untuk menguji korelasi parsial antara  $X_2$  terhadap Y maka dibuat tabel penolong terlebih dahulu. Dimana tabel penolong tersebut dapat dilihat selengkapnya pada lampiran.

2. Mencari nilai konstanta b

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \cdot \Sigma xy - \Sigma x \cdot \Sigma y}{n \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2} \\ &= \frac{40 \cdot 280391 - 3180 \cdot 3498}{40 \cdot 256362 - (3180)^2} \\ &= \frac{11215640 - 11123640}{10254480 - 10112400} \\ &= \frac{92000}{142080} = \mathbf{0,64752} \end{aligned}$$

3. Mencari nilai konstanta a

$$\begin{aligned} a &= \frac{\Sigma y - b \cdot \Sigma x}{n} \\ &= \frac{3498 - (0,64752)(3180)}{40} \\ &= \frac{3498 - 2059,12}{40} \\ &= \frac{1438,88}{40} \\ &= \mathbf{35,972} \end{aligned}$$

Dari hasil nilai regresi di atas, maka dimasukkan ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b.X_2$$

$$Y = 35,972 + 0,647 X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Nilai konstanta 35,972 dan nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,647.

#### 4. Uji Hipotesis

##### ➤ Uji F Regresi Sederhana Antara $X_2$ Terhadap Y

Pada tahap regresi sederhana ini pengujian hipotesis menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Dengan rumus sebagai berikut:

$$JKT = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} = 308190 - \frac{(3498)^2}{40} = 2289,90$$

$$Jk_{xy} = \sum xy - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} = 280391 - \frac{(3180)(3498)}{40} = 2300$$

$$JK_R = b (Jk_{xy}) = 0,6475(2300) = 1489,25$$

$$JK_E = JKT - JK_R = 2289,90 - 1489,25 = 800,65$$

Keterangan :

JKT : Jumlah Kuadrat Total

JKR : Jumlah Kuadrat Regresi

JKE : Jumlah Kuadrat Error

**Tabel 5. 12 Uji F Regresi Sederhana  $X_2$  dan Y**

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Kuadrat (RK)	F-hitung ( $F_o$ )
Regresi	1	1489,25	1489,25	70,689
Error	38	800,65	21,069	
Total	39	2289,90		

Sumber : Pengolahan Data

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

$H_0$  ditolak jika  $F_o > F_\alpha : (k-1)(n-k) \rightarrow F_{0,05; (1,38)} = 4,10$ . Dari hasil perhitungan statistik diperoleh  $F_o = 70,689$ . Dengan kesimpulan  $F_{hitung} > F_{tabel} = 70,689 > 4,10$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya bahwa ada pengaruh antara pelaksanaan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.

➤ Uji t hitung

Pada tahap regresi sederhana ini pengujian hipotesis menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,806\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-(0,806)^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,806\sqrt{38}}{\sqrt{1-0,64964}}$$

$$t_{hitung} = 8,408$$

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel(\alpha/2)(n/2)} \rightarrow t_{tabel} (0,05/2;38) = 2,024$ . Dari hasil perhitungan statistik diperoleh  $t_{hitung} = 8,408$ . Dengan kesimpulan  $t_{hitung} > t_{tabel} = 8,408 > 2,024$ , sehingga  $H_0$  ditolak yang artinya bahwa ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.

c) Pengaruh Simultan antara Variabel  $X_1$  dan Variabel  $X_2$  Terhadap Variabel Y

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan pelaksanaan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun hasil regresi linier berganda pengaruh gaya kepemimpinan dan pelaksanaan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Membuat tabel penolong

Sebelum melangkah dalam perhitungan manual untuk menguji korelasi simultan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  maka dibuat tabel penolong terlebih dahulu. Dimana tabel penolong tersebut dapat dilihat selengkapnya pada lampiran.

2. Menerapkan skor deviasi

$$\begin{aligned} \text{a. } \sum x_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} \\ &= 227327 - \frac{(3005)^2}{40} \\ &= 227327 - \frac{9030025}{40} \\ &= 227327 - 225751 \\ &= \mathbf{1576,38} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{b. } \sum x_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} \\ &= 256362 - \frac{(3180)^2}{40} \\ &= 256362 - \frac{10112400}{40} \\ &= 256362 - 252810 \\ &= \mathbf{3552} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{c. } \sum y^2 &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \\ &= 308190 - \frac{(3498)^2}{40} \\ &= 308190 - \frac{12236004}{40} \\ &= 308190 - 305900,1 \\ &= \mathbf{2289,9} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{d. } \sum x_1 y &= \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n} \\ &= 264070 - \frac{(3005)(3498)}{40} \\ &= 264070 - \frac{10511490}{40} \\ &= 264070 - 262787,3 \\ &= \mathbf{1282,75} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\text{e. } \sum x_2 y &= \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n} \\
&= 280391 - \frac{(3180)(3498)}{40} \\
&= 280391 - \frac{11123640}{40} \\
&= 280391 - 278091 \\
&= \mathbf{2300}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\text{f. } \sum x_1 x_2 &= \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n} \\
&= 240342 - \frac{(3005)(3180)}{40} \\
&= 240342 - \frac{9555900}{40} \\
&= 240342 - 238897,5 \\
&= \mathbf{1444,5}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\text{g. } \bar{X}_1 &= \frac{\sum X_1}{n} \\
&= \frac{3005}{40} \\
&= \mathbf{75,125}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\text{h. } \bar{X}_2 &= \frac{\sum X_2}{n} \\
&= \frac{3180}{40} \\
&= \mathbf{79,5}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\text{i. } \bar{Y} &= \frac{\sum Y}{n} \\
&= \frac{3498}{40} \\
&= \mathbf{87,45}
\end{aligned}$$

### 3. Mencari nilai konstanta

a. Konstanta  $b_1$

$$\begin{aligned} b_1 &= \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 \cdot x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 \cdot x_2)^2} \\ &= \frac{(3552)(1282,75) - (1444,5)(2300)}{(1576,38)(3552) - (1444,5)^2} \\ &= \frac{4556328 - 3322350}{5599284 - 2086580} \\ &= \frac{1233978}{3512722} \\ &= \mathbf{0,351288} \end{aligned}$$

b. Konstanta  $b_2$

$$\begin{aligned} b_2 &= \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 \cdot x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 \cdot x_2)^2} \\ &= \frac{(1576,375)(2300) - (1444,5)(1282,75)}{(1576,375)(3552) - (1444,5)^2} \\ &= \frac{3625663 - 1852932}{5599284 - 2086580} \\ &= \frac{1772730}{3512704} \\ &= \mathbf{0,505} \end{aligned}$$

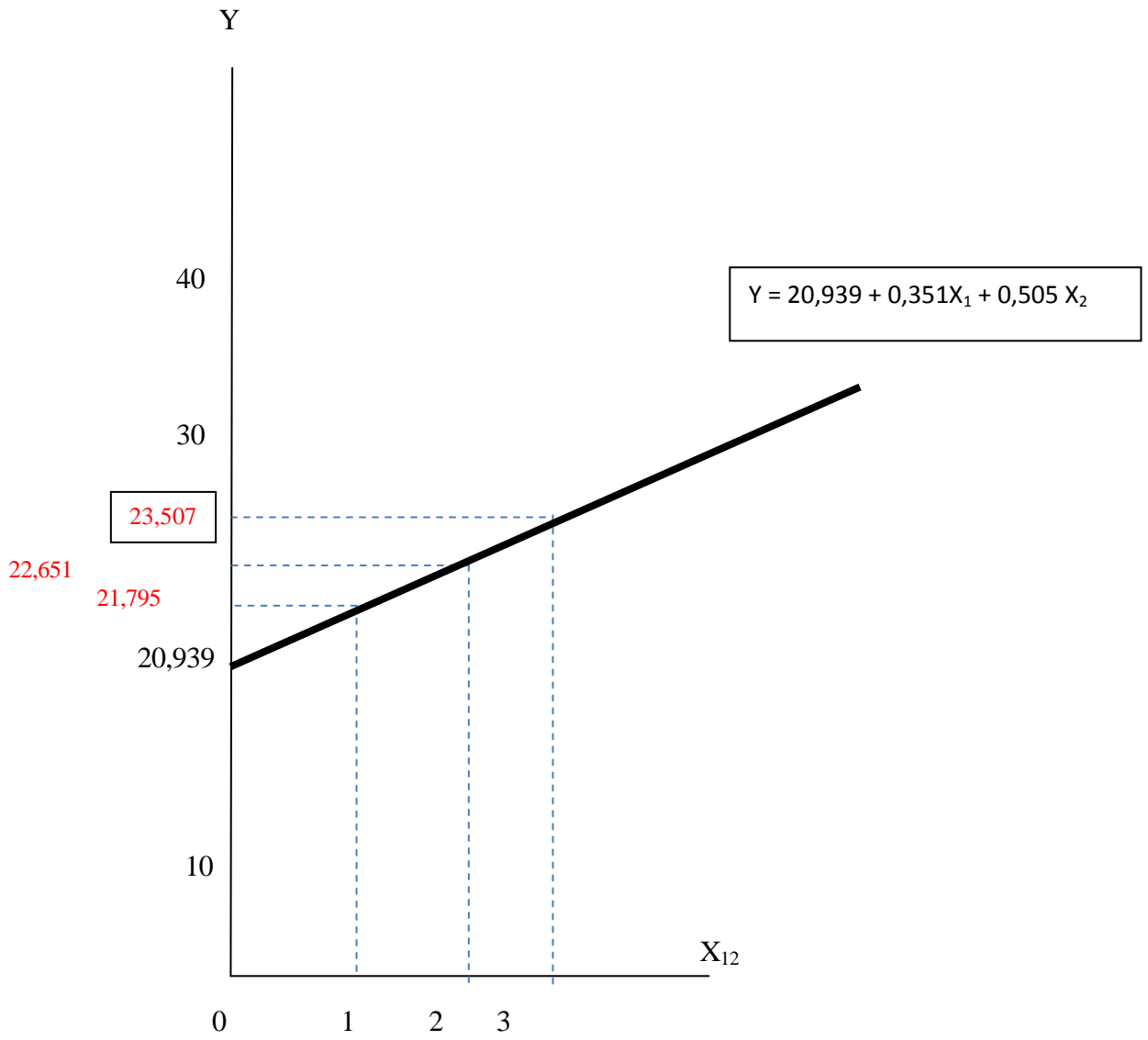
c. Konstanta  $a$

$$\begin{aligned} a &= \frac{Y}{n} - b_1 \left( \frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left( \frac{\sum X_2}{n} \right) \\ &= \frac{3498}{40} - (0,351) \left( \frac{3005}{40} \right) - (0,504) \left( \frac{3180}{40} \right) \\ &= 87,45 - 26,36888 - 40,068 \\ &= \mathbf{20,939} \end{aligned}$$

### 4. Persamaan regresi dengan 2 variabel bebas

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

$$\mathbf{Y = 20,939 + 0,351 X_1 + 0,505 X_2}$$



**Gambar 5. 5 Kurva Regresi Berganda**  
 Sumber : Pengolahan Data

Dari model regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Nilai  $a$  : menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel independen (gaya kepemimpinan dan pelaksanaan pemberian insentif) maka variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) adalah sebesar 20,939 yang menandakan bahwa dalam skala likert merasa puas.
- 2) Nilai  $b_1$  : pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,351 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala likert dari gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), maka produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) akan bertambah sebesar 0,351 dalam skala likert atau 35,1%.
- 3) Nilai  $b_2$  : pada variabel pelaksanaan pemberian insentif sebesar 0,505 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala likert dari insentif ( $X_2$ ), maka produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) akan bertambah sebesar 0,505 dalam skala likert atau 50,5%.

Persamaan model ini, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan pemberian insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi pada setiap variabel, jika variabel bebas diurutkan dari pengaruh terbesar sampai pengaruh terkecil, maka pertama adalah pelaksanaan pemberian insentif ( $X_2$ ), kedua adalah gaya kepemimpinan ( $X_1$ ).

## ..7 5.2.7 Analisa Uji t

Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan uji t (hubungan secara individual). Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari apakah adanya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Hasil pengujian t ini diperoleh dari test signifikansi dengan menggunakan perhitungan manual yang dibantu oleh *Microsoft Excel* dan menggunakan program *SPSS Statistic 22* sebagai perbandingan. Adapun hasil uji t dalam bentuk *SPSS* dapat dilihat selengkapnya pada lampiran Hasil dari pengujian t dengan menggunakan beberapa langkah, yaitu sebagai berikut:

### a. Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelaksanaan pemberian insentif ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelaksanaan pemberian insentif ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

### b. Menentukan taraf signifikan $\alpha$

Dalam kasus ini nilai  $\alpha = 5\%$

### c. Kaidah pengujian

Jika,  $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka Ho diterima.

Jika,  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka Ho ditolak.

### d. Menghitung $t_{hitung}$ dan $t_{tabel}$

- Tahapan menentukan  $t_{hitung}$

1. Menghitung nilai variasi regresi berganda

$$\begin{aligned}
 S_{X_1.X_2}^2 &= \frac{\sum y^2 - [b_1(\sum x_1 y) + b_2(x_2 y)]}{n - m - 1} \\
 &= \frac{2289,9 - [(0,351)(1282,75) + (0,505)(2300)]}{40 - 2 - 1} \\
 &= \frac{2289,9 - (450,2453 + 1161,5)}{37} \\
 &= \frac{2289,9 - 1611,745}{37} \\
 &= \frac{678,1548}{37} \\
 &= \mathbf{18,32851}
 \end{aligned}$$

2. Menghitung nilai standar deviasi regresi berganda

$$\begin{aligned}
 S_{X_1.X_2} &= \sqrt{S_{X_1.X_2}^2} \\
 &= \sqrt{18,32851} \\
 &= \mathbf{4,28118}
 \end{aligned}$$

3. Menentukan nilai standar error

$$\begin{aligned}
 S_e^2 &= \frac{\sum Y^2 - b_1 \sum X_1 Y - b_2 \sum X_2 Y}{n - k - 1} \\
 S_e^2 &= \frac{2289,9 - 0,351.1282,75 - 0,505.2300}{40 - 2 - 1} \\
 S_e^2 &= \frac{1839,655 - 1161,5}{37} \\
 &= \mathbf{18,32851}
 \end{aligned}$$

4. Menentukan kekeliruan baru koefisien regresi variabel bebas

$$\begin{aligned}
 S_{b_1} &= \sqrt{\frac{(S_e^2)(\sum X_2^2)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}} \\
 S_{b_1} &= \sqrt{\frac{(18,32851)(3552)}{(1576,38)(3552) - (1444,5)^2}}
 \end{aligned}$$

$$S_{b1} = \sqrt{\frac{65102,87}{3512722}}$$

$$S_{b1} = \sqrt{0,018533}$$

$$S_{b1} = \mathbf{0,136138}$$

$$S_{b2} = \sqrt{\frac{(Se^2)(\sum X_1^2)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}}$$

$$S_{b2} = \sqrt{\frac{(18,32851)(1576,38)}{(1576,38)(3552) - (1444,5)^2}}$$

$$S_{b2} = \sqrt{\frac{28892,69}{3512722}}$$

$$S_{b2} = \mathbf{0,090692}$$

5. Menghitung nilai  $t_{hitung}$

$$t_{hitung} = \frac{b1}{S_{b1}}$$

$$= \frac{0,351}{0,136138}$$

$$= \mathbf{2,580}$$

$$t_{hitung} = \frac{b2}{S_{b2}}$$

$$= \frac{0,505}{0,090692}$$

$$= \mathbf{5,563}$$

- Menentukan nilai  $t_{tabel}$

Nilai  $t_{tabel}$  dapat dicari dengan menggunakan tabel *t-student*. Bila pengujian dua sisi, maka nilai  $\alpha$  dibagi 2.

$$t_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-2)} = t_{(0,05/2)(40-2)}$$

$$t_{(0,025, 38)} = 2,024$$

e. Membandingkan  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$

Tujuan membandingkan  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$  adalah untuk mengetahui apakah  $H_0$  ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

Ternyata: 1)  $-2,024 < 2,580 > 2,024$  sehingga tolak  $H_0$ .

2)  $-2,024 < 5,563 > 2,024$  sehingga tolak  $H_0$ .

f. Mengambil keputusan

1) Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka tolak  $H_0$ . Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2) Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka tolak  $H_0$ . Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dibawah ini merupakan tabel hasil perhitungan SPSS yang akan dibandingkan dengan perhitungan manual, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 5. 13 Hasil Uji Hipotesis**

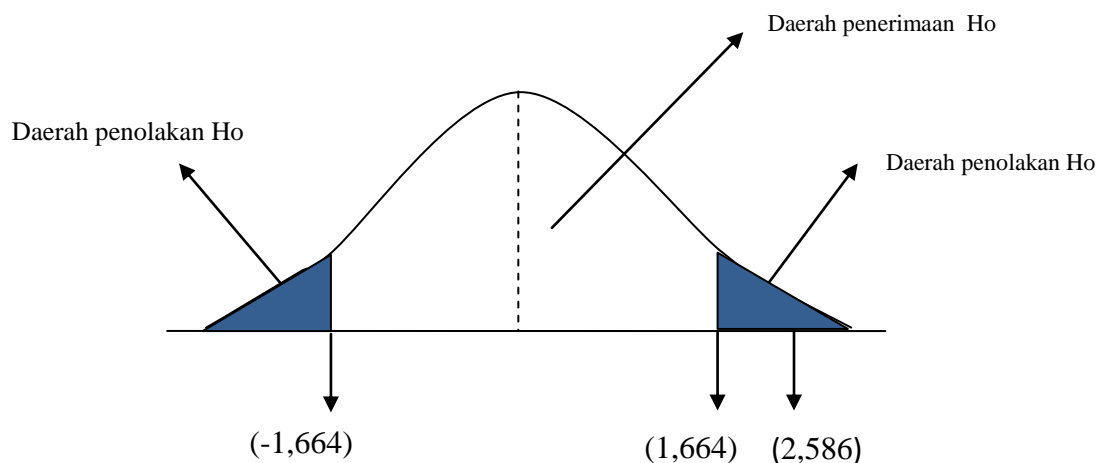
Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	P-Value	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	2,586	2,024	0,014	$H_0$ ditolak
Pemberian Insentif	5,563	2,024	0,000	$H_0$ ditolak

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari hasil perhitungan manual maupun perhitungan dengan menggunakan program SPSS diatas dapat menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,586 dengan nilai  $p = 0,014$ , sedangkan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dan degree of freedom ( $df = n-2$ ) adalah 2,. Dengan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $2,586 > 2,024$ ) dengan  $p < 0,05$  maka  $H_1$  diterima. Artinya gaya

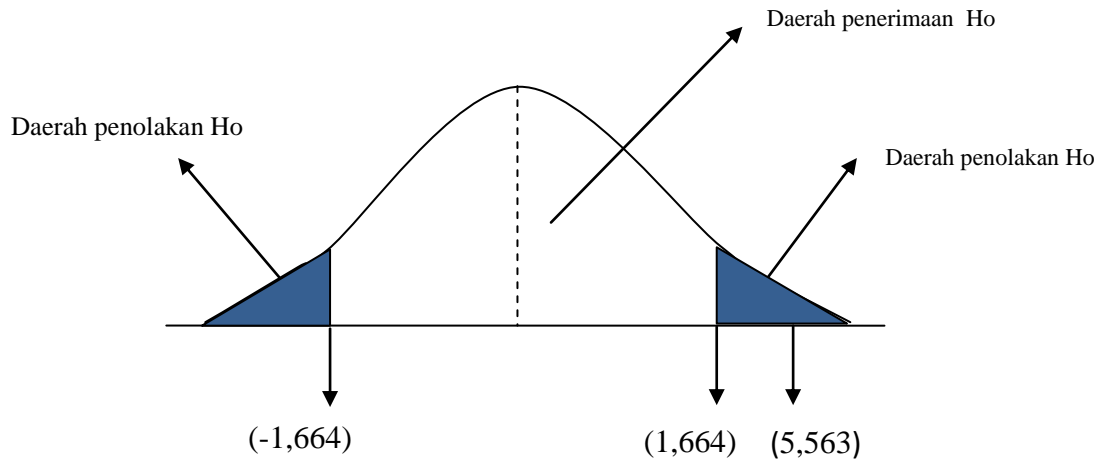
kepemimpinan secara statistik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Liaba Pratama.

Variabel pemberian insentif memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,563 dengan nilai  $p$  sebesar 0,000, sedangkan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi sebesar 5% adalah 2,024. Dengan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,563 > 2,024$ ) dengan  $p < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima. Artinya pemberian intensif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Liaba Pratama. Uji  $t$  adalah uji hipotesis yang menyatakan pengaruh individual pada tiap variabel dependen terhadap variabel dependen, dengan menggunakan uji  $t$ .



**Gambar 5. 6 Diagram Uji t Gaya Kepemimpinan**

Sumber : Pengolahan Data



**Gambar 5. 7**  
**Diagram Uji t Pemberian Insentif**

Sumber : Pengolahan Data

### 5.2.7 Analisa Uji F

Pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan pemberian insentif ( $X_2$ ) terhadap ( $Y$ ) produktivitas kerja karyawan. Perhitungan uji F ini dapat digunakan dengan perhitungan manual dan program *SPSS* yang dimana data selengkapnya dapat dilihat pada lampiran. Berikut merupakan langkah-langkah dalam perhitungan manual untuk menentukan nilai uji F, yaitu sebagai berikut :

- a. Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan

Membuat hipotesis dalam bentuk statistik

$H_0 : \beta = 0$

$H_a : \beta \neq 0$

- b. Menentukan taraf signifikan  $\alpha$

Dalam kasus ini nilai  $\alpha = 5\%$

- c. Kaidah pengujian

Jika,  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka terima  $H_0$  diterima

Jika,  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  ditolak

- d. Menghitung  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$

1. Menghitung  $F_{hitung}$

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi dari model regresi yang digunakan. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan varian data terbesar dengan varian data terkecil, dimana menghitung uji F ini digunakan dengan cara membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%. Hasil pengujian F bisa dilihat dibawah ini dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{(R_{x_1, x_2, y})^2 (n - m - 1)}{m(1 - R^2_{x_1, x_2, y})}$$

Dimana :

$R_{x_1, x_2, y}$  : koefisien korelasi simultan

n : jumlah responden

m : jumlah variabel bebas

$$F_{hitung} = \frac{(R_{x_1, x_2, y})^2 (n - m - 1)}{m(1 - R^2_{x_1, x_2, y})}$$

$$F_{hitung} = \frac{(0,8386)^2 (40 - 2 - 1)}{2(1 - (0,8386))^2}$$

$$F_{hitung} = \frac{26,02025}{0,59350}$$

$$F_{hitung} = 43,931$$

## 2. Menghitung $F_{\text{tabel}}$

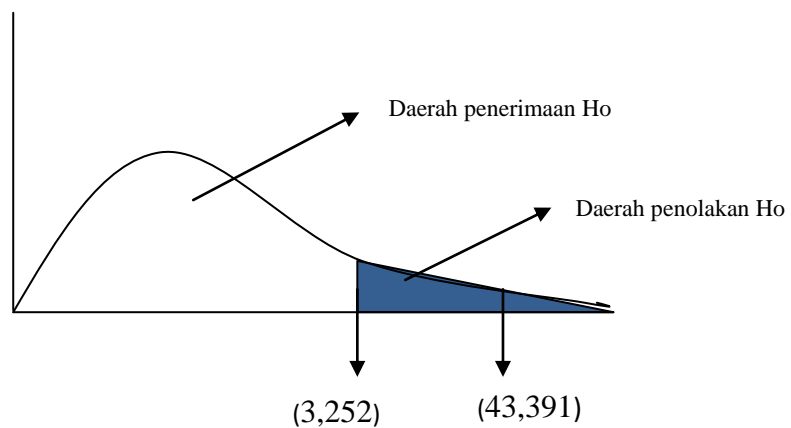
Nilai  $F_{\text{tabel}}$  dapat dicari dengan menggunakan tabel F dengan cara

$$F_{\text{tabel}} = F_{(\alpha)} \text{ (dk pembilang = } m, \text{ dk penyebut = } n - m - 1)$$

Dimana:  $m = 2$ ,  $n = 40$ ,  $\alpha = 0,05$

$$dk = 40 - 2 - 1 = 37$$

$$F_{\text{tabel}} = F_{(0,05)(37,2)} = \mathbf{3,252}$$



**Gambar 5. 8**  
**Diagram Uji F Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif Terhadap**  
**Produktivitas Kerja Karyawan**  
Sumber : Pengolahan Data

## 2.1 BAB VI

### 2.1 Kesimpulan dan Saran

#### 6.1 Kesimpulan

Setelah penulis mengadakan penelitian terhadap objek penelitian yaitu pada PT.Liaba Pratama, khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian insentif kepada karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai korelasi antara variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,675 yang artinya memiliki hubungan yang kuat serta memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,580 dengan nilai  $p$  sebesar 0,014, sedangkan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dan degrees of freedom ( $df$ ) =  $(\alpha/2)(n-2)$  adalah 2,024. Dengan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $(2,580 > 2,024)$  dengan  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, serta dapat diketahui bahwa persamaan antara  $X_1Y$  yaitu  $Y = 26,320 + 0,813X_1$ . Artinya gaya kepemimpinan secara statistik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Liaba Pratama.
2. Nilai korelasi antara variabel pelaksanaan pemberian insentif ( $X_2$ ) dan variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,806 yang artinya memiliki hubungan yang sangat kuat serta memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,563 dengan nilai  $p$  sebesar 0,000, sedangkan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dan degrees of freedom ( $df$ ) =  $(\alpha/2)(n-2)$  adalah 2,024. Dengan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $(5,563 > 2,024)$  dengan  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, serta dapat diketahui bahwa persamaan antara  $X_2Y$  yaitu  $Y = 35,972 + 0,647 X_2$ . Artinya pelaksanaan pemberian insentif secara statistik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Liaba Pratama.

3. Dengan menggunakan uji F, pada model regresi diperoleh nilai pengaruh yang signifikansi secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan pelaksanaan pemberian insentif ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) yaitu sebesar 43,391 dengan signifikansi sebesar 0,000 dan menggunakan taraf kesalahan sebesar 5%, serta dapat diketahui bahwa nilai persamaan secara simultan yaitu sebesar  $Y = 20,939 + 0,351 X_1 + 0,505 X_2$ . Yang artinya gaya kepemimpinan dan pelaksanaan pemberian insentif mempunyai pengaruh yang signifikansi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan pelaksanaan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Liaba Pratama, maka penulis akan memberikan saran yang umumnya bermanfaat bagi perusahaan untuk masa yang akan datang, yaitu :

1. Penerapan gaya kepemimpinan yang dilakukan pimpinan perusahaan yang ada di PT. Liaba Pratama sampai saat ini sudah cukup baik, namun sekiranya akan lebih baik apabila pimpinan dapat bersikap lebih bijaksana lagi dan dapat lebih membaur kepada karyawannya agar dapat memberi motivasi kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Selain itu, pimpinan sebaiknya selalu memberikan arahan yang positif sebelum melakukan pekerjaan misalnya sebelum memberikan arahan dalam bekerja pimpinan sebelumnya melakukan pendekatan langsung kepada karyawannya agar karyawan tersebut merasa memiliki pimpinan yang sangat ramah dan tidak membedakan mana atasan serta bawahan sehingga dapat meningkatkan gairah dalam bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Penerapan sistem pemberian insentif sudah cukup baik, namun akan lebih baik lagi apabila pemberian insentif bagi karyawan didasarkan dan disesuaikan dengan prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan, selain itu perusahaan juga harus mempertimbangkan gaji/upah yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut. Jika ada karyawan yang sangat berprestasi dan memiliki kemampuan dalam bekerja yang baik, maka sebaiknya diberikan fasilitas kerja yang mampu membuat semangat karyawan dan dapat memberikan peningkatan pada produktivitas kerjanya.

## 2.1 DAFTAR PUSTAKA

- Ardana.I Komang. Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Badriyah. Mila. 2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia. CV.
- Edison. Emron. 2010.*Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Bandung: Alfabeta.
- Gaol. Jimmy L. 2014.*Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi.
- Grensing. Lin dan Pophal. 2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Usaha Kecil dan Menengah*. Terjemahan Ahmad Lukman. Jakarta: PT. Ina Publikatama.
- Hanggraeni. Dewi. 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Lembaga Penerbit Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Martoyo. Susilo. 2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Priyastama. Romie. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*.Bandung: Alfabeta.
- Siregar. Syofian. 2013.*Metode Penelitian Kuantitatif*.Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2016.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2013.*Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif*.Jakarta: Change Publication.
- Sutrisno. H.Edy. 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.

## **2.1**

# **2.1 LAMPIRAN**

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELAKSANAAN PEMBERIAN INSENTIF  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. LIABA PRATAMA

Responden Yth.

Saya Dea Nadya Putri adalah mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Kementerian Perindustrian RI yang sedang mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan Tugas Akhir. Oleh sebab itu, saya memohon bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu untuk mengisi beberapa pernyataan dalam kuesioner ini untuk melengkapi pengumpulan data Tugas Akhir saya.

Nama :  
Usia :  
Jenis kelamin :  
Pendidikan Terakhir :

Berilah tanda (√) di bawah pada salah satu alternatif jawaban yang paling tepat dengan kriteria jawaban:

SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
R : Ragu-ragu  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

1. Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
<b>A. Menjalankan Tindakan</b>						
1.	Pimpinan selalu memberikan tindakan ketika bawahan melakukan kesalahan					
2.	Pimpinan selalu memahami apa yang dibutuhkan karyawan					
3.	Pimpinan selalu menekan bawahan ketika bawahan melakukan kesalahan atau penyimpangan saat bekerja					
<b>B. Mengarahkan</b>						
4.	Pimpinan selalu memberikan arahan yang					

	positif kepada karyawan pada saat bekerja					
5.	Pimpinan menggunakan pendekatan terlebih dahulu kepada karyawan pada saat memberikan arahan					

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
<b>C. Memberikan Motivasi</b>						
6.	Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawan					
7.	Pimpinan mengajak karyawan bersama-sama merumuskan satu tujuan dari pekerjaan yang dilakukan					
8.	Pimpinan selalu memberikan dorongan penuh kepada karyawan pada saat karyawan melakukan kesalahan					
<b>D. Mengambil Keputusan</b>						
9.	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan					
10.	Pimpinan selalu mengambil keputusan sendiri					
11.	Pimpinan selalu mengabaikan keputusan dari karyawan					
12.	Pimpinan selalu menyerahkan sepenuhnya kepada karyawan dalam hal pengambilan keputusan					
<b>E. Mengawasi Pelaksanaan Pekerjaan</b>						
13.	Pimpinan selalu mengawasi karyawan pada saat bekerja					
14.	Pimpinan tidak memberikan tekanan kepada karyawan pada saat bekerja					
15.	Pimpinan mau membantu karyawan bila karyawan mengalami kesulitan pada saat menjalankan pekerjaan					
<b>I F. Kekaguman</b>						
16.	Pimpinan mempunyai sikap yang ramah dan mau bersosialisasi dengan karyawan					
17.	Pimpinan selalu menjalankan senyum, salam, dan sapa kepada karyawan					
18.	Pimpinan selalu memberikan arahan baik kepada karyawan					

2. Kuesioner Pelaksanaan Pemberian Insentif (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
<b>A. Jaminan Sosial</b>						
1.	Jaminan hari tua aman dalam menjamin pensiun					
2.	sangat terbantu dengan adanya jaminan pensiun tersebut					
3.	Jaminan yang diberikan menciptakan rasa percaya diri untuk ikut berbaur dalam pergaulan/sosial di perusahaan					
4.	Karena jaminan yang diberikan merasa dihargai oleh perusahaan					
5.	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah menjamin kebutuhan kesehatan					
6.	Bekerja dengan aman dan nyaman karena adanya jaminan sosial sehingga bisa meningkatkan produktivitas.					
<b>B. Gaji/Upah</b>						
	Gaji yang diterima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari					
8.	Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan lamanya bekerja					
9.	Gaji dapat meningkatkan semangat kerja					
10.	Gaji yang diterima selalu memuaskan					
11.	Upah yang diterima sesuai dengan apa yang orang lain terima untuk pekerjaan yang sama di perusahaan lain					
<b>C. Bonus</b>						
12.	Bonus yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja					
13.	Perusahaan telah memberikan bonus karena dapat bekerja dengan baik					
14.	Insentif bonus yang diberikan perusahaan sangat cukup					
<b>D. Menghargai Prestasi Karyawan</b>						
15.	Insentif yang diberikan perusahaan dirasakan sesuai dengan prestasi kerja					
16.	Perusahaan memberikan insentif jika mampu berprestasi dalam bekerja					
17.	Sistem insentif yang ditetapkan perusahaan dapat meningkatkan semangat, prestasi dan kegairahan kerja					
<b>E. Fasilitas Kerja</b>						
18.	Sistem insentif yang diberikan untuk fasilitas kerja di perusahaan dapat membuat semakin giat untuk bekerja					

19.	Ruangan kerja difasilitasi dengan internet yang memadai					
20.	Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang sangat memadai jika mampu bekerja dengan baik					

3. Kuesioner Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
<b>A. Kemampuan</b>						
1.	Sudah merasa mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik					
2.	Mampu mengerjakan tugas dengan tepat waktu					
3.	Mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan					
4.	Selalu bersemangat dan berinisiatif dalam menjalankan pekerjaan					
5.	Mampu bekerja sama dengan orang lain/karyawan lain dalam berbagai tugas					
<b>B. Meningkatkan Hasil yang Dicapai</b>						
6.	Dalam melaksanakan tugas berusaha untuk menghindari dari kesalahan					
7.	Untuk mencapai hasil yang diinginkan tidak ragu menanyakan kembali kepada atasan					
8.	Berusaha memperbaiki cara kerja untuk mencapai hasil yang diinginkan					
9.	Sebelum melaksanakan pekerjaan, terlebih dahulu memeriksa kelengkapan kerja untuk memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan					
10.	Hasil pekerjaan yang dicapai selalu sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
<b>C. Semangat Kerja</b>						
11.	Merasa termotivasi oleh atasan, sehingga membuat semangat kerja meningkat					
12.	Dalam bekerja, berusaha menghasilkan output dalam jumlah banyak					
13.	Peralatan dan perlengkapan kerja yang mendukung sehingga membuat semangat dalam bekerja					
14.	Dalam bekerja berusaha untuk memperhatikan kualitas dan mutu dari pekerjaan yang dihasilkan					
<b>D. Memahami Pekerjaan dengan Baik</b>						
15.	Dalam bekerja selalu memahami tugas yang diberikan dengan baik					

16.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, sangat memperhatikan kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan					
17.	sangat memahami bagaimana cara menggunakan peralatan kerja dengan baik					
<b>E. Kuantitas Kerja</b>						
18.	Mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan					
19.	Bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan					
20.	Kuantitas yang diberikan sesuai dengan kemampuan					

## Uji Hipotesis (Regresi Linier Berganda)

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif, Gaya Kepemimpinan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,839 <sup>a</sup>	,704	,688	4,28246	,704	43,931	2	37	,000

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

b. Dependent Variable: Produktivitas

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1611,341	2	805,671	43,931	,000 <sup>b</sup>
	Residual	678,559	37	18,339		
	Total	2289,900	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas

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

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20,939	8,189		2,557	,015		
Gaya Kepemimpinan	,351	,136	,291	2,580	,014	,627	1,594
Insentif	,505	,091	,629	5,563	,000	,627	1,594

a. Dependent Variable: Produktivitas

## Uji Korelasi Sederhana dan Berganda

### Correlations

#### Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Insentif	Produktivitas
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,610 <sup>**</sup>	,675 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	40	40	40
Insentif	Pearson Correlation	,610 <sup>**</sup>	1	,806 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	40	40	40
Produktivitas	Pearson Correlation	,675 <sup>**</sup>	,806 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Uji Multikolinieritas

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif, Gaya Kepemimpinan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 <sup>a</sup>	,704	,688	4,28246

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

b. Dependent Variable: Produktivitas

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1611,341	2	805,671	43,931	,000 <sup>b</sup>
	Residual	678,559	37	18,339		
	Total	2289,900	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas

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

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20,939	8,189		2,557	,015		
	Gaya Kepemimpinan	,351	,136	,291	2,580	,014	,627	1,594
	Insentif	,505	,091	,629	5,563	,000	,627	1,594

## Uji Normalitas

### NPar Tests

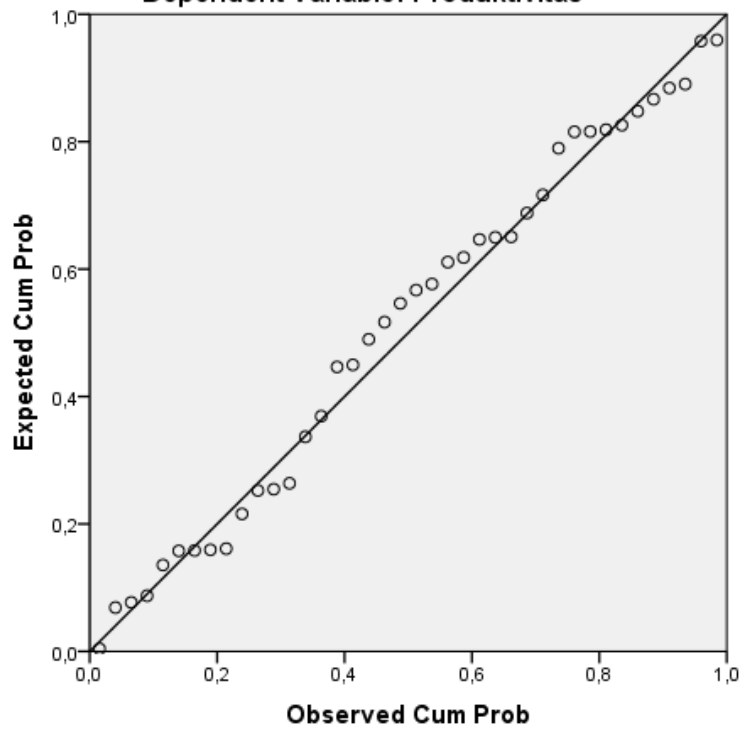
#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,17120384
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,070
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: Produktivitas



## Uji Regresi Sederhana Variabel X<sub>1</sub> Terhadap Y

### Regression

#### Correlations

		produktivitas kerja	gaya kepemimpinan
Pearson Correlation	produktivitas kerja	1,000	,675
	gaya kepemimpinan	,675	1,000
Sig. (1-tailed)	produktivitas kerja	.	,000
	gaya kepemimpinan	,000	.
N	produktivitas kerja	40	40
	gaya kepemimpinan	40	40

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	gaya kepemimpinan <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: produktivitas kerja  
 b. All requested variables entered.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,675 <sup>a</sup>	,456	,442	5,72640

- a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan  
 b. Dependent Variable: produktivitas kerja

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1043,817	1	1043,817	31,832	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1246,083	38	32,792		
	Total	2289,900	39			

- a. Dependent Variable: produktivitas kerja  
b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,318	10,873		2,421	,020
	gaya kepemimpinan	,814	,144	,675	5,642	,000

- a. Dependent Variable: produktivitas kerja

## Uji Regresi Sederhana X<sub>2</sub> Terhadap Y

### Regression

**Correlations**

		produktivitas kerja	pemberian insentif
Pearson Correlation	produktivitas kerja	1,000	,806
	pemberian insentif	,806	1,000
Sig. (1-tailed)	produktivitas kerja	.	,000
	pemberian insentif	,000	.
N	produktivitas kerja	40	40
	pemberian insentif	40	40

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pemberian insentif <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 <sup>a</sup>	,650	,641	4,59003

a. Predictors: (Constant), pemberian insentif

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1489,302	1	1489,302	70,689	,000 <sup>b</sup>
	Residual	800,598	38	21,068		
	Total	2289,900	39			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), pemberian insentif

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,972	6,166		5,834	,000
	pemberian insentif	,648	,077	,806	8,408	,000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

## Uji Realibilitas Gaya Kepemimpinan

### Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	17

## Uji Realibilitas Pemberian Insentif

### Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,926	20

## Uji Realibilitas Produktivitas Kerja Karyawan

### Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,860	20