

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN
KERJA DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DI PT SENTRAL BRA MAKMUR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu
Program Studi Manajemen



OLEH :

MERRY SUSANTI

2016511059

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

JAKARTA

2020

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Merry Susanti

NIM : 2016511059

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa skripsi yang Saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak Saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, September 2020

Merry Susanti

NIM : 2016511059

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Merry Susanti

NIM : 2016511059

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Insentif
terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sentral Bra Makmur

Jakarta, September 2020

Dosen Pembimbing,

Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA
DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI PT SENTRAL BRA MAKMUR**



OLEH :

MERRY SUSANTI

2016511059

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada bulan September 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

- | | |
|------------------------------------|----------|
| 1. Dra. Anik Ariyanti | ttd : |
| Ketua | tanggal: |
| 2. Drs. Jayadi, MM | ttd : |
| Anggota | tanggal: |
| 3. Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA | ttd : |
| Anggota | tanggal: |

Menyetujui,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM

tanggal :

ABSTRAK

Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Insentif merupakan tiga beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Sentral Bra Makmur. Untuk membuktikan pengaruh ketiganya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT Sentral Bra Makmur.

Penelitian dilakukan di PT Sentral Bra Makmur Bogor dengan mengambil 82 pegawai sebagai sampel penelitian dengan margin error 5%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian data dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama bahwa terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji t 9,335, 2) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji t 0,206, 3) Insentif tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji t 0,320.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Produktivitas Kerja disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Insentif

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Insentif

ABSTRACT

Leadership Style, Work Environment and Incentives are three factors that are thought to be relatively large in influencing the Employee Performance of PT Sentral Bra Makmur. To prove the effect of the three, this research was conducted with the aim of knowing the effect. Leadership Style, Work Environment and Incentives for Work Productivity at PT Sentral Bra Makmur Employees.

The research was conducted at PT Sentral Bra Makmur Bogor by taking 82 employees as the research sample with an error margin of 5%. Data were collected using a closed questionnaire instrument, five scales of data assessment were carried out quantitatively, namely by describing the research data and conducting analysis, while hypothesis testing was carried out by t-test and F-test.

The study resulted in three main findings that there was an influence of leadership style, work environment and incentives on work productivity in accordance with the hypothesis, namely: 1) Leadership style has a positive influence on employee performance with t test results of 9,335, 2) work environment has no effect on performance. Employees with t test results 0.206, 3) Incentives have no positive effect on employee performance with t test results 0.320.

Based on these findings, in order to increase work productivity it is recommended that efforts be made to improve Leadership Style, Work Environment and Incentives

Keywords: Leadership Style, Work Environment and Incentives

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas berkat, rahmat dan karunia Nya yg telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sentral Bra Makmur”. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dukungan, serta bimbingan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA, selaku dosen pembimbing penulis yang tak kenal lelah dalam meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Tia, Risti, dan Bela yang telah memberikan semangat serta saran dalam penyusunan proposal skripsi ini.
5. Bagus, suami yang senantiasa mendampingi.
6. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang ibu, bapak, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, September 2020

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| Halaman Judul | i |
| Halaman Orisinalitas | ii |
| Halaman Pengesahan Dosen Pembimbing | iii |
| Halaman Pengesahan Skripsi | iv |
| Abstrak | v |
| Kata Pengantar | vii |
| Daftar Isi | ix |
| Daftar Tabel | xi |
| | |
| BAB 1 PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Perumusan Masalah | 4 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 5 |
| 1.5. Sistematika Penulisan | 6 |
| | |
| BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1. Landasan Teori | 8 |
| 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 8 |

| | |
|---------------------------------|----|
| 2.1.2 Gaya Kepemimpinan | 11 |
| 2.1.3 Lingkungan Kerja | 17 |
| 2.1.4 Insentif | 23 |
| 2.1.5 Produktivitas Kerja | 27 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu | 31 |
| 2.3. Kerangka Pemikiran | 39 |
| 2.4. Hipotesis | 41 |

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian | 43 |
| 3.2. Desain Penelitian | 43 |
| 3.3. Operasionalisasi Variabel | 44 |
| 3.4. Populasi, Sampel, dan Metode Sampling | 47 |
| 3.4.1 Populasi | 47 |
| 3.4.2 Sampel | 47 |
| 3.4.3 Metode Sampling | 48 |
| 3.5. Metode Pengumpulan Data | 49 |
| 3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian | 51 |
| 3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis | 53 |

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---------------------------------------|----|
| 4.1 Hasil Penelitian | 58 |
| 4.1.1 Gambaran Obyek Penelitian | 58 |

| | |
|---|----|
| 4.1.2 Visi dan Misi PT Sentral Bra Makmur | 59 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi PT Sentral Bra Makmur | 60 |
| 4.1.4 Analisis Deskriptif | 62 |
| 4.1.5 Pengujian Data | 66 |
| 4.1.6 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian | 72 |
| 4.1.7 Analisis Data | 79 |
| 4.1.8 Uji Koefisien Determinasi | 87 |
| 4.1.9 Pengujian Hipotesis | 87 |
| 4.2 Pembahasan | 90 |
| 4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja | 91 |
| 4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja | 91 |
| 4.2.3 Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja | 92 |

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|----------------------|----|
| 5.1 Kesimpulan | 96 |
| 5.2 Saran | 96 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 31 |
| 3.1 Agenda Penelitian | 43 |
| 3.2 Operasional Variabel | 44 |
| 3.3 Skala Likert | 51 |
| 4.1 Analisis Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin Responden | 61 |
| 4.2 Analisis Deskriptif Berdasarkan Usia | 62 |
| 4.3 Analisis Deskriptif Berdasarkan Pendidikan | 63 |
| 4.4 Analisis Deskriptif Berdasarkan Masa Kerja | 65 |
| 4.5 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan | 67 |
| 4.6 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja | 68 |
| 4.7 Uji Validitas Variabel Insentif | 69 |
| 4.8 Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja | 70 |
| 4.9 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan | 71 |
| 4.10 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja | 71 |
| 4.11 Uji Reliabilitas Variabel Insentif | 72 |

| | |
|---|----|
| 4.12 Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja | 72 |
| 4.13 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan | 74 |
| 4.14 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan | 75 |
| 4.15 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja | 76 |
| 4.16 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja | 77 |
| 4.17 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Insentif | 78 |
| 4.18 Deskripsi Variabel Insentif | 79 |
| 4.19 Deskripsi Jawaban Responden Produktivitas Kerja | 79 |
| 4.20 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja | 80 |
| 4.21 Uji Multikolinieritas | 83 |
| 4.22 Uji Asumsi Autokorelasi | 84 |
| 4.23 Model Summary Pengaruh X1 X2 X3 terhadap Y | 86 |
| 4.24 Anova Pengaruh X1 X2 X3 terhadap Y | 87 |
| 4.25 Koefisien Pengaruh X1 X2 X3 terhadap Y | 87 |
| 4.26 Uji Koefisien Determinasi | 89 |
| 4.27 Uji F | 90 |
| 4.28 Uji t | 91 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT Sentral Bra Makmur merupakan sebuah pabrik yang bergerak dalam bidang garmen yang bertempat di Cicadas, Gunung Putri-Bogor. Dengan hasil produksi yang di ekspor dan semakin banyaknya pabrik garmen lainnya yang menjadi saingan menjadikan PT Sentral Bra Makmur secara kontinyu memproduksi di setiap hari kerjanya. Oleh karena itu, peranan pemimpin sangatlah dibutuhkan dalam hal memimpin, memotivasi serta memberi arahan yang tepat agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Seorang pemimpin harus dapat menganut gaya kepemimpinan apa yang dipakai dan tepat dalam memimpin bawahannya. Tidak hanya itu, faktor lingkungan kerja pun mempunyai pengaruh yang cukup dalam kegiatan produksi. Sehingga PT Sentral Bra Makmur harus memberikan kenyamanan bagi seseluruh karyawannya agar dapat meningkatkan produktivitasnya. Pemberian insentif juga salah satu upaya PT Sentral Bra Makmur dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Menurut penelitian Purwanti (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Religius terhadap Produktivitas Kerja dengan hasilnya adalah bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Fitrotul Ilmiyah (2015) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Trubus Alami Malang

menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan positif baik lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Yahya M Wahyudi (2015) yang berjudul Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Karyawan PT Pandu Siwi Sentosa memberikan hasil penelitian bahwa insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Produktivitas kerja merupakan hal yang paling penting bagi suatu perusahaan. Karena pengertian dari produktivitas kerja adalah perbandingan antara input dengan output. Karyawan dapat dikatakan produktif apabila ia telah mencapai hasil kerja yang telah ditentukan pada waktu yang tepat. (Hery, 2019) menyatakan bahwa produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan yang sama, atau masukan lebih sedikit untuk mendapatkan keluaran yang sama, maka berarti ada perbaikan tingkat produktivitas. Produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan, sedangkan efisiensi adalah rasio keluaran yang efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapainya.

Untuk dapat mencapai hasil kerja yang diinginkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan juga insentif. Bagi suatu perusahaan sumber daya manusia adalah salah satu komponen yang paling utama dan penting untuk keberlangsungan kegiatan perusahaan tersebut. Untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dan benar serta dapat membimbing karyawan pada tujuan perusahaan maka dibutuhkan

pemimpin yang tepat. Setiap pemimpin tidaklah sama, mereka memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Karakteristik yang berbeda-beda tersebutlah yang dinamakan dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karena untuk merealisasikan tujuan perusahaan dibutuhkan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang efektif dalam menunjang kegiatan kerja karyawan. Menurut (H. Edy Sutrisno, 2014) faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga merupakan salah satu yang mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman memiliki andil yang besar dalam meningkatkan produktivitas kerja. Karena lingkungan kerja dijadikan salah satu motivasi dan dorongan bagi karyawan untuk bekerja dengan baik dan benar dalam menghasilkan produktivitas yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari berbagai aspek, salah satunya adalah suasana kerja yang meliputi penerangan cahaya yang cukup terang, lingkungan kerja yang luas, terciptanya lingkungan yang aman dengan tersedianya alat-alat pengaman serta berbagai hal lainnya.

Yang menjadi faktor dalam meningkatkan produktivitas kerja selanjutnya adalah pemberian insentif terhadap karyawan. Insentif dapat menjadi dorongan bekerja lebih semangat dan termotivasi bagi karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan.

(Lijan Sinambela, 2016) menyatakan bahwa pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha organisasi untuk meningkatkan kualitas pegawainya. Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai. Insentif merupakan salah satu pendorong penting yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal. Melalui insentif diharapkan pegawai akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi.

Oleh sebab itu penulis mengambil judul diatas untuk mengetahui yang manakah yang paling berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Sentral Bra Makmur.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa hal yang dapat menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di PT Sentral Bra Makmur?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di PT Sentral Bra Makmur?
3. Bagaimana pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja di PT Sentral Bra Makmur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di PT Sentral Bra Makmur.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di PT Sentral Bra Makmur.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja di PT Sentral Bra Makmur.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaannya yang dapat dilihat dari berbagai aspek yang berkaitan dengan produktivitas kerja.
2. Dapat mengimplementasikan ilmu dan teori yang telah didapat penulis selama kuliah ke dalam penelitian dengan melakukan analisis secara nyata.
3. Untuk PT Sentral Bra Makmur, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan, evaluasi, serta masukan-masukan yang positif dan membangun untuk kemudian diterapkan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4. Untuk akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah sumber referensi yang dapat membantu dan berguna dalam konteks pengembangan ilmu pengetahuan pada sumber daya manusia dalam peningkatan produktivitas kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang tempat dan waktu penelitian, disain penelitian, operasional variabel, populasi, sampel dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel penelitian, dan metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan penelitian.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran mengenai hasil dari penelitian ini.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi, dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun (Lijan Sinambela, 2016).

Pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi adalah pengertian dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut R.Wayne Mondy (2010).

Pengertian lain dari manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja (Bohlander dan Snell, 2010).

Dari berbagai pengertian manajemen sumber daya manusia diatas maka MSDM dapat diartikan sebagai suatu ilmu dan suatu proses dalam menangani tentang masalah dalam ruang lingkup kerja karyawan atau organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dimana didalamnya terdapat berbagai cara mengelola sumber daya manusia dari awal hingga akhir. MSDM memiliki fungsi sebagai penyelesaian isu dan masalah yang kerap terjadi di dalam kerja karyawan. Tidak hanya itu, MSDM juga merupakan salah satu petunjang dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

a. Tujuan Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Stone (2012) mengatakan bahwa terdapat setidaknya dua tujuan pokok SDM. Tujuan pertama adalah membantu penentuan tujuan organisasi, termasuk perencanaan pencatatan kesempatan kerja yang sama pada pegawai dan tujuan tindakan alternatif. Tujuan kedua adalah untuk melihat pengaruh program dan kebijakan alternatif SDM dan menyarankan pelaksanaan alternatif yang paling menunjang kepada keefektifan organisasi.

Secara umum tujuan SDM adalah sebagai berikut :

- Menyiapkan sumber daya manusia
- Kebutuhan rekrutmen
- Untuk memperbaiki kualitas
- Penghematan biaya
- Menjaga agar loyalitas
- Untuk mempermudah koordinasi, integrase, dan sinkronisasi

- Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan
- Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutase dan pensiun karyawan
- Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan

b. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wahyudi (2010) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen SDM adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial meliputi :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengaduan, pengembangan, dan pemeliharaan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

2. Fungsi Operasional

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Kepemimpinan

Berikut ini adalah beberapa pengertian kepemimpinan menurut para ahli :

Menurut Gary Yukl (2009:4) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Katz dan Kahn dalam Cepi Priatna (2015:30) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.

Siagian (2002) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkindidak disenanginya.

Prof. Dr. Veithzal Rivai, M.B.A. (2004:2) menyatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Sutikno (2014:16) menyatakan bahwa kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya.

Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2003:9) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu.

Untuk dapat memimpin suatu kelompok organisasi pemimpin diharuskan memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan tempatnya bekerja. Dan setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya sendiri. Seorang pemimpin harus tahu gaya kepemimpinan apa yang cocok diterapkan pada bawahannya agar dapat mencapai tujuan organisasi sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian, pemimpin dikatakan berhasil menerapkan gaya kepemimpinannya dengan baik.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

V Rivai Zainal (2014:42) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya

kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Arep dan Tanjung (2003:93-94) mengemukakan 4 gaya kepemimpinan yang biasa digunakan, antara lain sebagai berikut :

1. *Democratic Leadership*

Suatu gaya kepemimpinan yang menitik beratkan kepada kemampuan untuk menciptakan moral dan kemampuan untuk menciptakan kepercayaan.

2. *Dictatorial* atau *Authocratic Leadership*

Suatu gaya kepemimpinan yang menitik beratkan kepada kesanggupan untuk memaksakan keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut-pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun.

3. *Paternalistic Leadership*

Bentuk gaya kepemimpinan pertama (*democratic*) dan kedua (*dictatorial*) di atas yang pada dasarnya kehendak pemimpin juga harus berlaku, namun dengan jalan atau melalui unsur-unsur demokrasi. Sistem ini dapat diibaratkan “diktator” yang berselamatkan “demokratis”.

4. *Free Rein Leadership*

Gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan pengoperasian manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan-ketentuan pokok yang ditentukan oleh atasan mereka.

Hasibuan (2016:172) menurutnya gaya kepemimpinan ada 3 macam, antara lain :

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau jika pemimpin itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikut sertakan dalam memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses keputusan. Pemimpin menganggap bahwa dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap. Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi, perintah, ancaman, dan hukuman, serta pengawasan yang dilakukan dengan ketat.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan dalam mengambil keputusan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahannya.

Menurut George R Terry yang telah dialih bahasakan oleh G.A. Ticoalu (2001:200-203) terdapat enam gaya kepemimpinan, antara lain sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Kepemimpinan pribadi dilaksanakan melalui hubungan pribadi, petunjuk-petunjuk dan dorongan atau memotivasi diberikan secara pribadi oleh pihak pemimpin.

2. Kepemimpinan Non Pribadi (*Non Personal Leadership*)

Kepemimpinan non pribadi adalah segala peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan melalui bawahan-bawahan atau mempergunakan media non pribadi serta kepercayaan-kepercayaan.

3. Kepemimpinan Otoritas (*Authoritarian Leadership*)

Kepemimpinan ini didasarkan atas anggapan bahwa kepemimpinan merupakan suatu hak dan pemimpin bersifat agak kaku. Tugas-tugas, fasilitas, dan petunjuk diberikan tanpa konsultasi dengan karyawan yang melaksanakan tugas.

4. Kepemimpinan Demokrasi (*Democratic Leadership*)

Kepemimpinan ini ditandai dengan partisipasi kelompok dan diproduktifkannya opini-opini. Pihak pemimpin mengajukan tindakan-tindakan tertentu, akan tetapi menunggu persetujuan kelompok dan berusaha memenuhi.

5. Kepemimpinan Paternalitas (*Paternalistic Leadership*)

Kepemimpinan ini memiliki ciri suatu pengaruh yang paternal atau kebapakan dalam hubungan pemimpin kelompok tujuannya untuk melindungi dan memberi arahan.

6. Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)

Kepemimpinan ini timbul pada orang-orang dari kelompok organisasi sosial informal. Kelompok ini membentuk saling mempengaruhi dari seseorang dengan orang lain pada pekerjaan di rumah, sekolah, pada pemimpin yang sering timbul secara spontan atau ditentukan oleh keaslian sifat pembawaan.

Berdasarkan uraian pengertian gaya kepemimpinan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, memotivasi, serta menguasai orang lain atau bawahannya yg memiliki perilaku yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan tertentu dalam organisasi.

Indikator yang digunakan adalah gaya kepemimpinan otoriter yaitu wewenang mutlak terpusat pada pemimpin, keputusan selalu dibuat oleh pimpinan. Indikator selanjutnya adalah gaya kepemimpinan delegatif yaitu pimpinan melimpahkan wewenang lebih

banyak kepada karyawan, bawahan bebas memberikan saran dan pendapat. Indikator yang terakhir adalah gaya kepemimpinan parsitipatif yaitu keputusan dibuat bersama antara pimpinan dengan bawahan, dan keputusan atau wewenang pimpinan tidaklah mutlak (Hasibuan, 2016).

2.1.3 Lingkungan Kerja

Menurut Saydam (dalam Rahmawanti dkk, 2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan saran prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Menurut Rivai (dalam Khoiri, 2013), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Nitisemito (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Lewa dan Subono (2014) menyatakan, lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan.

a. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014) secara garis besar jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Terdapat lima aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawab atas kewajiban mereka.
- c. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun pimpinan.
- d. Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, serta menghargai mereka.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini adalah beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang telah diuraikan oleh Sedarmayanti (2004), diantaranya adalah :

a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Penerangan atau pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, yang mengakibatkan pekerjaan melambat, banyak mengalami kesalahan, sehingga kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Temperatur di Tempat Kerja

Tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda.

c. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara

bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengangas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

e. Kebisingan

Kebisingan ialah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien. Dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

f. Getaran Mekanis

Getaran mekanis ialah getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi kerja, datangnya kelelahan, dan timbulnya beberapa gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

g. Bau-bauan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

h. Tata Warna

Menata warna tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dikarenakan warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

i. Dekorasi

Berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik

Lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja karena dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

k. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar area bekerja yang

mempunyai andil atau pengaruh yang cukup tinggi dalam menciptakan lingkungan kerja seseorang untuk melakukan tugas-tugasnya.

Indikator yang digunakan adalah lingkungan kerja fisik yang berupa bangunan tempat kerja dan peralatan yang memadai, kemudian indikator selanjutnya adalah lingkungan kerja non fisik berupa hubungan rekan sekerja dan hubungan atasan dengan karyawan (Sedarmayanti, 2014).

2.1.4 Insentif

Pengertian Insentif :

Lijan Sinambela (2016) menyatakan bahwa insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai. Insentif merupakan salah satu pendorong penting yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal. Insentif secara umum terdiri dari dua jenis yang berbeda, yaitu sebagai berikut :

a. Insentif Material

Jenis insentif material yang diberikan oleh organisasi bagi pegawai adalah sebagai berikut :

1. Uang

Insentif material yang berbentuk uang dapat diberikan dalam beberapa macam.

- a. Bonus. Bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Diberikan tanpa ikatan di masa yang akan datang.
- b. Komisi. Komisi adalah sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik. Umumnya, komisi dibayarkan sebagai bagian dari penjualan dan diterima pada pekerjaan bagian penjualan.
- c. Kompensasi yang ditangguhkan. Terdapat dua macam program kompensasi yang mencakup pembayaran di kemudian hari, yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual. Pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan sosial ekonomi setelah berhenti bekerja.

2. Jaminan Sosial

Insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif atau persaingan, setiap pegawai dapat memperolehnya sama rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial ada beberapa macam antara lain : pemberian rumah dinas, pengobatan secara cuma-cuma, cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji, pemberian piagam pembayaran.

b. Insentif Nonmaterial

Insentif nonmaterial dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain : pemberian gelar secara resmi, pemberian balas jasa, pemberian piagam

penghargaan, pemberian promosi, pemberian hak untuk mempergunakan, pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

Menurut Riani (2013) insentif adalah sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu. Insentif dalam perkembangannya bisa dalam berbagai bentuk seperti bonus, komisi baik secara finansial (uang dan saham) ataupun dalam bentuk benefit lain (jalan-jalan keluar negeri, rumah, mobil, dan lain-lain).

Hariandjaja (2011) mengungkapkan, insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Menurut Groda (2012) menyatakan bahwa insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi.

a. Tujuan Insentif

Menurut Nawawi (2011) tujuan insentif adalah :

- a. Sistem insentif didesain dalam hubungannya dengan sistem balas jasa, sehingga berfungsi dalam memotivasi pekerja agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban atau tanggung jawabnya.

- b. Sistem insentif merupakan tambahan bagi upah atau gaji dasar yang diberikan sewaktu-waktu dengan membedakan antara pekerja yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugasnya. Dengan demikian akan berlangsung kompetisi yang sehat dalam berprestasi yang merupakan motivasi kerja berdasarkan pemberian insentif.

Menurut Handoko (2012) tujuan pemberian insentif kepada karyawan adalah :

1. Memperoleh personalia yang *qualified*.
2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang.
3. Menjamin keadilan.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan.
5. Mengendalikan biaya-biaya.

Dari berbagai uraian pengertian insentif diatas maka dapat disimpulkan bahwa insentif adalah suatu cara untuk mendorong dan memotivasi yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan.

Indikator yang digunakan adalah insentif material yang berupa bonus, komisi, dan jaminan sosial, dan indikator selanjutnya adalah insentif non material yang berupa pemberian kenaikan pangkat, pemberian tanda jasa, dan pemberian piagam penghargaan (Lijian, 2016).

2.1.5 Produktivitas Kerja

Berikut adalah pengertian produktivitas kerja menurut para ahli, sebagai berikut :

Menurut Mathis dalam (Butar, 2015) mendefinisikan produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

Menurut Nasution (2016) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara mereka (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (yang jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energy, dll) yang digunakan untuk menghasilkan hasil.

Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2009) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.

Sedangkan menurut Sunyoto Danang (2012) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Dan menurut Muchdarsyah dalam Sedarmayanti (2011) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya.

a. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2008) aspek-aspek produktivitas kerja antara lain yaitu :

- Perbaikan terus-menerus

Salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan seluruh dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.

- Tugas pekerjaan yang menantang

Dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerjaan yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan.

- Kondisi fisik tempat bekerja

Telah umum dikatakan baik oleh pakar maupun praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Wignjosoebroto (Kusuma,2012) aspek-aspek produktivitas terdiri dari :

a) Motivasi kerja

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

b) Efisiensi dan efektivitas kerja

Efisiensi dan efektivitas kerja adalah modal menunjang produktivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang tinggi.

c) Kemampuan kerja

Kemampuan kerja seorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Apalagi kemampuan karyawan tinggi maka akan menghasilkan produk yang tinggi, sebaliknya kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produk yang rendah.

d) Pengalaman dan pengetahuan

Pengalaman dan pengetahuan seseorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan akan tetapi akan lebih tinggi apabila seseorang karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Produktivitas kerja dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi, antara lain (Sulistiyani dan Rosidah, 2009) yaitu :

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Kemampuan
4. Sikap
5. Perilaku

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja adalah :

1. Motivasi
2. Kedisiplinan
3. Etos kerja
4. Keterampilan
5. Pendidikan

Dari beberapa teori produktivitas kerja diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan dari tenaga kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan membandingkan kenyataan yang terjadi secara nyata di lapangan dengan teori yang relevan, pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pada penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut :

| No | Nama dan Judul Penelitian | Variabel | Hasil | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--|---|--|--|
| 1. | Rogerio (2010) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Koperasi Kredit Kosayu di Kota Malang | Gaya Kepemimpinan (X) dan Kepuasan Kerja (Y) | Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional yang meliputi perilaku tugas dan perilaku hubungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Kredit Kosayu di Kota Malang | Persamaan pada variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X) | Tidak ada variabel independen lainnya seperti lingkungan kerja dan insentif. Dan juga perbedaan pada variabel dependen peneliti sekarang menggunakan produktivitas kerja |
| 2. | Rokhmaloka Habsoro (2011) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi | Gaya Kepemimpinan (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja (Y) | Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan | Persamaan pada variabel independen yaitu X1 | Peneliti menggunakan X2 dan Y yaitu motivasi dan kinerja, sedangkan peneliti sekarang |

| | | | | | |
|----|---|--|--|---|---|
| | Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesbangpol dan Limas Provinsi Jawa Tengah | | terhadap kinerja pegawai. | | tidak menggunakannya |
| 3. | Regina Aditya Reza (2010) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara | Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja (Y) | Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. | Persamaan pada variabel independen yaitu X1 | Peneliti terdahulu menggunakan X2 dan X3. Variabel dependen yang digunakan peneliti sekarang adalah produktivitas kerja |
| 4. | Nani Hartati (2012) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perum Pegadaian | Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja (Y) | Hasil penelitian terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinilai kurang efektif, hubungan antara lingkungan kerja terhadap | Peneliti terdahulu dan sekarang sama-sama menggunakan variabel independen X1 dan X2 | Peneliti terdahulu menggunakan variabel dependen Y yaitu kinerja |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|--|
| | Kanwil XI Bandung | | kinerja pegawai dinilai sangat setuju, serta terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai | | |
| 5. | Husna Purnama (2012) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Mitra Denso Indonesia area Bandar Lampung | Gaya Kepemimpinan (X) Produktivitas Kerja (Y) | Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja | Variabel independen terhadap variabel dependennya sama yaitu gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja | Peneliti terdahulu tidak menggunakan variabel independen lainnya seperti lingkungan kerja dan insentif |
| 6. | Rina Damayanti (2012) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Knalpot Diesel | Lingkungan Kerja (X) Produktivitas Kerja (Y) | Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan | Variabel independen terhadap variabel dependen sama yaitu lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja | Tidak ada variabel independen lainnya yang digunakan |

| | | | | | |
|----|---|--|---|---|--|
| | Timbul Jaya Ngunut Tulungagung | | | | |
| 7. | Fitrotul Ilmiah (2015) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Trubus Alami Malang | Budaya Organisasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y) | Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan positif baik secara simultan, parsial dan dominan antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan | Variabel independen (X2) terhadap variabel dependen (Y) | Variabel independen (X1) yaitu budaya organisasi |
| 8. | Wulan Lucky (2011) Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Disperindag Kota Semarang | Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja (Y) | Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan | Persamaan terdapat pada variabel independen X2 yaitu lingkungan kerja | Peneliti terdahulu menggunakan variabel independen X1 terhadap variabel dependen Y |
| 9. | Siti Zulfah (2015) Gaya Kepemimpinan | Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin (X2) | Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya | Variabel independen (X1 dan X3) terhadap | Variabel independen (X2) yaitu |

| | | | | | |
|-----|---|---|---|---|--|
| | nan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhny a terhadap Produktivita s Kerja Karyawan pada PT PLN Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang area Lenteng Agung | Lingkungan Kerja (X3) Produktivitas Kerja (Y) | kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja | variabel dependen (Y) | disiplin kerja |
| 10. | Khomsah Nurul Hidayah (2006) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Produktivita s Karyawan pada CV Codo Wajak Malang | Lingkungan Kerja (X) Produktivitas Karyawan (Y) | Hasil penelitian menjelaskan bahwa hubungan antara lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan | Persamaan ada pada variabel independen terhadap variabel dependen | Tidak adanya variabel independen lainnya seperti gaya kepemimpin an |
| 11. | Sinta Puspita Sari (2012) Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap | Insentif (X1) Disiplin (X2) Kinerja (Y) | Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat baik secara simultan dan partial pengaruh | Persamaan dalam variabel independen X1 terhadap variabel dependen Y | Peneliti sekarang tidak menggunaka n variabel independen X2 |

| | | | | | |
|-----|---|---|--|--|---|
| | Kinerja Karyawan di PT KSB Cibitung | | signifikan antara insentif dan disiplin terhadap kinerja karyawan | | |
| 12. | Siti Fakhuroh (2010) Pengaruh Pemberian Insentif dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kab.Malang | Insentif (X1) Komunikasi (X2) Kinerja (Y) | Terdapat pengaruh yang positif antara insentif terhadap kinerja karyawan | Persamaan pada variabel independen X1 yaitu insentif | Variabel independen X2 yaitu komunikasi dan variabel dependen yaitu kinerja |
| 13. | Yahya M Wahyudi (2015) Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Karyawan PT Pandu Siwi Sentosa | Insentif (X) Produktivitas (Y) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas | Variabel independen terhadap variabel dependen yaitu insentif terhadap produktivitas | Tidak menggunakan variabel independen lainnya seperti lingkungan kerja |
| 14. | Arganing Adwi Sandy (2014) Pengaruh Insentif terhadap | Insentif (X) Prestasi Kerja (Y) | Hasil pengujian membuktikan bahwa pada variabel insentif non | Persamaan pada variabel independen yaitu insentif | Perbedaan pada variabel dependen yaitu |

| | | | | | |
|-----|--|--|---|--|--|
| | Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri Kediri | | materil secara persial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja | | prestasi kerja |
| 15. | Arif Chammad Rojai (2010) Pengaruh Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan Yayasan Pendidikan dan Sosial Ampel Sidoarjo | Insentif (X) Semangat Kerja (Y) | Hasil penelitin menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara pemberian insentif dengan semangat kerja karyawan | Persamaan pada variabel independen yaitu insentif | Perbedaan pada variabel dependen yaitu semangat kerja |
| 16. | Muhammad Sudwiyatmoko (2012) Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi PT | Disiplin Kerja (X1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Produktivitas Kerja (Y) | Menunjukkan bahwa disiplin kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan | Persamaan ada pada variabel independen X3 dan variabel dependen Y yaitu lingkungan kerja dan produktivitas | Adanya variabel independen disiplin kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) |

| | | | | | |
|-----|--|---|--|--|--|
| | Barlow Tyrie Indonesia | | | | |
| 17. | Purnama (2012) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Bengkel pada CV Mitra Denso di Bandar Lampung | Gaya Kepemimpinan (X) Produktivitas Kerja (Y) | Hasil analisis menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah positif | Variabel independen dan variabel dependen yaitu gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja | Tidak digunakan variabel independen lain seperti lingkungan kerja dan insentif |
| 18. | Aba Yazid (2009) Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Indo Perkasa Computindo Situbondo | Gaji (X1) Insentif (X2) Produktivitas Kerja (Y) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan insentif mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan | Persamaan pada variabel independen X2 yaitu insentif dan variabel dependen Y yaitu produktivitas kerja | Variabel independen X1 yaitu gaji |
| 19. | Nafiah (2015) Pengaruh Upah, | Upah (X1) Disiplin Kerja (X2) Insentif (X3) | Hasil analisis menunjukkan bahwa dua dari tiga variabel | Persamaan pada variabel independen X3 dan | Perbedaan pada dua variabel independen |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|---|
| | Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky di Kab.Sragen | Produktivitas Kerja (Y) | berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, variabel tersebut adalah disiplin kerja dan insentif | variabel dependen Y yaitu insentif dan produktivitas kerja | (X1 dan X2) yaitu upah dan disiplin |
| 20. | Purwanti (2016) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Religius terhadap Produktivitas Kerja | Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Religius (X3) Produktivitas kerja (Y) | Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan | Persamaan pada variabel independen X2 dan variabel dependen Y yaitu lingkungan kerja dan produktivitas kerja | Perbedaan pada variabel independen X1 dan X3 yaitu motivasi dan religious |

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin tidak dapat mengabaikan karyawan dan situasi lingkungan kerjanya dengan memperhatikan peningkatan produktivitas kerja karyawan serta hal-hal yang mempengaruhi produktivitas kerja tersebut yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja

Gaya kepemimpinan yang baik dapat menghasilkan hasil yang baik bagi perusahaan. Siagian (2010) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dan tepat adalah pemimpin yang dapat memberikan pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, dan dapat memberikan motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan organisasi atau karyawan.

Husna Purnama (2012) mengatakan dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

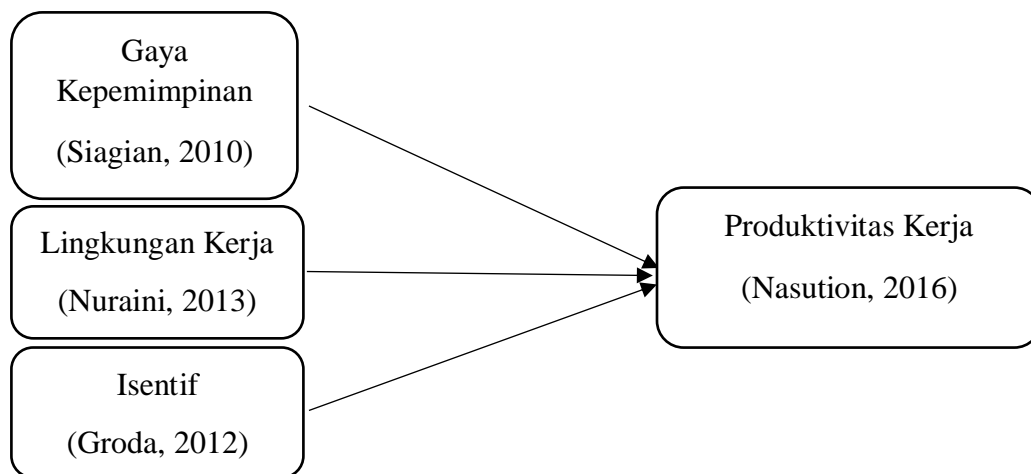
Dengan adanya penelitian terdahulu milik Khomsah Nurul Hidayah (2006) dalam jurnalnya, yang mengemukakan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja

Menurut Groda (2012) menyatakan bahwa insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan

sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi.

Dan teori diatas terbukti kebenarannya dengan hasil dari Yahya M Wahyudi (2015) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa insentif berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan.



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh X1 (gaya kepemimpinan), X2 (lingkungan kerja), dan X3 (insentif) terhadap Y (produktivitas kerja).

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1. Gaya kepemimpinan di PT Sentral Bra Makmur diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

H2. Lingkungan kerja di PT Sentral Bra Makmur diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

H3. Insentif di PT Sentral Bra Makmur diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian dilakukan di PT Sentral Bra Makmur jl. Mercedes Benz km 1,2 desa Cicadas, Gunung Putri-Bogor.

2. Waktu penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2020.

| No. | Kegiatan | Juni | | | | Juli | | | | Agustus | | | |
|-----|----------------------|------|----|-----|----|------|----|-----|----|---------|----|-----|----|
| | | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV |
| 1 | Penelitian Terdahulu | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Pengumpulan Data | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Analisis Data | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Penyusunan Laporan | | | | | | | | | | | | |

3.2 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen

penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dapat juga dikatakan penelitian ini merupakan penelitian korelasi, karena dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sentral Bra Makmur.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Dan operasionalisasi variabel juga bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel. Berikut operasionalisasi variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

| Variabel | Konsep | Dimensi | Indikator | Ukuran | Item |
|------------------------|---|-----------------------|--|---|------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi | Kepemimpinan Otoriter | 1.wewenang mutlak terpusat pada pimpinan | Hak untuk memerintah bawahan untuk melakukan suatu tindakan secara penuh berada pada pimpinan | 1 |
| | | | 2.keputusan selalu dibuat oleh pimpinan | Pemilihan diantara berbagai kemungkinan dalam menghadapi masalah | 2 |

| | | | | | |
|-----------------------|--|-----------------------------------|---|--|---|
| | agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. (Hasibuan, 2016) | | | hanya ditentukan oleh pimpinan | |
| | | | 3.tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberi saran dan pendapat | Pemimpin tidak menerima usulan yang diberikan bawahan guna menyelesaikan masalah | 3 |
| Lingkungan Kerja (X2) | Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja. (Sedarmayanti, 2014) | Lingkungan Kerja Fisik | 1.Bangunan tempat kerja | Tingkat tata letak bangunan kerja | 4 |
| | | | 2.Peralatan yang memadai | Tingkat peralatan kerja | 5 |
| | | | 3.Fasilitas | Tingkat fasilitas tempat istirahat dan tempat ibadah karyawan | 6 |
| | Lingkungan Kerja Non Fisik | 1.Hubungan rekan kerja setingkat | Tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dan kekeluargaan dalam hubungan kerja | 7 | |
| | | 2.Hubungan atasan dengan karyawan | Tingkat adanya menghargai kepada bawahan dan | 8 | |

| | | | | | |
|-------------------------|---|-----------------------|--------------------------------|---|----|
| | | | | adanya hubungan baik dengan karyawan | |
| Insentif (X3) | Insentif merupakan salah satu pendorong penting yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal. (Lijian, 2016) | Insentif Material | 1.Bonus | Tingkat bonus yang diberikan | 9 |
| | | | 2.Komisi | Tingkat pemberian komisi kepada karyawan | 10 |
| | | | 3.Jaminan Sosial | Tingkat jaminan social yang diberikan | 11 |
| | | Insentif Non Material | 1.Pemberian kenaikan pangkat | Tingkat pemberian pangkat atau jabatan | 12 |
| | | | 2.Pemberian tanda jasa | Tingkat frekuensi pemberian tanda jasa | 13 |
| | | | 3.Pemberian piagam penghargaan | Tingkat pemberian piagam penghargaan | 14 |
| Produktivitas Kerja (Y) | Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan | | 1.Hasil Kerja | a.Tingkat kualitas hasil kerja b.Tingkat kuantitas hasil kerja | 15 |
| | | | 2.Sikap Mental | a.Tingkat pemeriksaan pimpinan kerja karyawan menimbulk | 16 |

| | | | | | |
|--|--|--|----------------|---|----|
| | serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. (Sunyoto Danang, 2012) | | | n motivasi kerja b.Tingkat tanggung jawab atas pekerjaan c.Tingkat melaksanakan semua tugas dari pimpinan | |
| | | | 3.Kerja Lembur | a.Tingkat penambahan waktu diluar jam erja b.Tingkat penyelesaian tugas lembur | 17 |

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2013)

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sentral Bra Makmur berjumlah 102 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Ada beberapa factor yang menyebabkan sampel ini digunakan di

antaranya ialah keterbatasan tenaga, biaya, dan keterbatasan waktu yang tersedia. (Sugiyono, 2013)

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah rumus Slovin untuk mengetahui jumlah yang akan diteliti. Cara menentukan ukuran sampel dengan rumus Slovin adalah sebagai berikut :

$$n = N / 1 + N.e^2$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = sampling error (presentase kesalahan yang dapat ditolerir dalam mengambil sampel) tingkat error yang penulis tetapkan adalah 5%.

Berdasarkan rumus diatas maka dapat ditentukan besarnya sampel adalah sebagai berikut :

$$n = 102 / 1 + 102 (0,05)^2$$

$$n = 81,27 \text{ dibulatkan menjadi } 82 \text{ orang.}$$

Maka selanjutnya sampel minimum yang berjumlah 82 orang karyawan sebagai sampel dalam penelitian ini, kuesioner yang akan disebarkan sebanyak 82.

3.4.3 Metode Sampling

Metode sampling adalah teknik yang digunakan untuk menentukan cara pengambilan sampel. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah metode *simple random sampling*, karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi itu. Sehingga anggota populasi dianggap homogen, yaitu setiap karyawan PT Sentral Bra Makmur mendapat peluang yang sama untuk dijadikan sampel penelitian.

Berdasarkan teknik pengambilan sampel, maka peneliti mengambil jumlah sampel 82 orang karyawan di PT Sentral Bra Makmur.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara atau alat yang digunakan untuk memperoleh data penelitian yang disebut dengan teknik atau metode pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

➤ **Data Primer**

Data primer dapat diperoleh melalui pengamatan secara langsung terhadap objek tertentu pada waktu tertentu.

- **Observasi**

Data primer diperoleh melalui pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian yaitu dengan melakukan observasi. Dengan observasi peneliti dapat melihat dan merumuskan gambaran kondisi dari setiap objek penelitian dengan lebih jelas.

- Kuesioner

Kuesioner yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarakan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat.

➤ Data Sekunder

- Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah suatu upaya yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi dan bahan kajian sebagai landasan teoritis yang dapat menunjang dan membantu pemecahan masalah yang sedang diteliti. Dengan cara mengumpulkan berbagai data dan informasi melalui buku-buku, internet, dan skripsi-skripsi yang dapat membantu terhadap pemecahan masalah yang peneliti kaji.

Peneliti melakukan pengumpulan data kemudian ditentuka alat untuk memperoleh data dari elemen-elemen yang diteliti. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Penilaian jawaban responden mengenai pertanyaan yang diberikan menggunakan skala likert. Skala likert adalah tipe skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Ridwan, 2012). Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert adalah sebagai berikut, dapat dilihat jawaban dan bobot skor untuk item-item instrument pada pertanyaan dalam kuesioner :

| No. | Alternatif Jawaban | Bobot Nilai | |
|-----|---------------------------|-------------|---------|
| | | Positif | Negatif |
| 1. | SS (Sangat Setuju) | 5 | 1 |
| 2. | S (Setuju) | 4 | 2 |
| 3. | R (Ragu-ragu) | 3 | 3 |
| 4. | TS (Tidak Setuju) | 2 | 4 |
| 5. | STS (Sangat Tidak Setuju) | 1 | 5 |

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Pengujian instrumen ini dilakukan dengan melalui pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Jika memiliki koefisien lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisien korelasinya dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Untuk mencari nilai korelasinya menggunakan rumus *pearson product moment*, sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

x = skor item instrumen

y = skor total item instrumen dalam variabel

n = jumlah responden

$\sum x$ = jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$ = jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah alat ukur disebut konstan apabila data hasil pengukuran dengan alat yang sama dan berulang-ulang akan menghasilkan data yang relatif sama. Uji reliabilitas yang akan digunakan pada penelitian menggunakan metode *cronbach's alpha*. Metode ini sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skal seperti *likert scale* 1-5 yang digunakan pada penelitian ini.

3.6.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah teknik statistic yang secara simultan membangun matematis antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Malhotra, 2007). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif

atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Priyatno, 2009)

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Analisis

Metode analisis digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa penelitian yang memiliki data kuantitatif maka metode analisis menggunakan metode statistik yang sudah tersedia.

3.7.1.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini menggambarkan tentang fakta-fakta yang ada secara sistematis, dimana fakta-fakta ini berasal dari hasil pengoperasian variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan. Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa yang dimaksud analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik yang digunakan dalam penelitian adalah rata-rata, median, modus, deviasi dan lain-lain.

Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor actual dan skor ideal. Untuk mendapatkan

kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor jawaban yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor berikut ini:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Lebar skala = $\frac{5-1}{5} = 0,8$

3.7.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh atau hubungan secara simultan dua variabel bebas atau lebih yang terdiri dari X1 gaya kepemimpinan, X2 lingkungan kerja dan X3 insentif dengan variabel terikat Y yaitu produktivitas kerja. Berikut persamaan dari regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = produktivitas kerja

a = konstanta

b = koefisien peningkatan Y jika ada peningkatan satu satuan

X₁ = gaya kepemimpinan

X₂ = lingkungan kerja

X₃ = insentif

e = standar error / variabel pengganggu

Setelah diperoleh nilai koefisien regresi berganda, selanjutnya adalah menghitung korelasi berganda 3 prediktor yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan insentif (X_3), lalu menghitung koefisien determinasi (R^2) kemudian menguji signifikansi koefisien korelasi ganda.

3.7.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah dugaan atas jawaban sementara mengenai suatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris untuk mengetahui apakah pernyataan atau dugaan jawaban dapat diterima atau ditolak.

3.7.2.1 Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen bermakna dipergunakan uji T secara parsial dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

t = nilai uji t

r = koefisien korelasi *pearson*

r^2 = koefisien determinasi

n = jumlah sampel

Kemudian hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Hipotesis parsial dijelaskan sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja.

$H_0 : \beta_1 > 0$ Terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja.

$H_0 : \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

$H_0 : \beta_2 > 0$ Terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

$H_0 : \beta_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh signifikan Insentif terhadap Produktivitas Kerja.

$H_0 : \beta_3 > 0$ Terdapat pengaruh signifikan Insentif terhadap Produktivitas Kerja.

3.7.2.2 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan ialah akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2013) dirumuskan sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh signifikan X_1 (Gaya Kepemimpinan), X_2 (Lingkungan Kerja) dan X_3 (Insentif) terhadap Y (Produktivitas Kerja).

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 > 0$ Terdapat pengaruh signifikan X_1 (Gaya Kepemimpinan), X_2 (Lingkungan Kerja) dan X_3 (Insentif) terhadap Y (Produktivitas Kerja)

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Obyek Penelitian

PT Sentral Bra Makmur didirikan pada tahun 2012. Terletak di jl. Mercedes Benz km 1,2 desa Cicadas-Gunung Putri Bogor. Dan berlokasi di zona pemrosesan ekspor (gudang berikat) di tanah seluas 19.000 m² dan bangunan 6.000 m² (2 lantai-total 12.000 m²). PT Sentral Bra Makmur memiliki gudang bahan baku (*warehouse*), *cutting*, *molding*, *printing*, *production*, *packing*, *finished goods warehouse* dan semua sesuai dengan C-TPAT dan *Wrap*. Dan juga memiliki tim untuk departemen pemrosesan pesanan seperti *merchandising*, *purchasing*, pembuat pola, ruang sampel, lectra system, dan staf ekspor impor. Pabrik garmen ini merupakan spesialisasi pakaian dalam wanita di bawah produsen garmen seperti *bra*, *brief*, *panty*, dan *lingerie*. Semua produk PT Sentral Bra Makmur merupakan produk yang dipasarkan di luar negeri. Pada gudang bahan baku, mereka menggunakan sistem komputer untuk mencatat stok dan transaksi yang berjalan, untuk memastikan semua masuk dan penerbitan bahan baku dapat dikendalikan dan dikelola di bawah sistem FIFO dan dengan 4 titik pemeriksaan kualitas bahan baku. Kontrol kualitas bahan baku dilakukan di bagian ini di bawah kendali kontrol kualitas yang masuk untuk memastikan bahwa mereka hanya dapat kain dan aksesoris kualitas

standar. Bagian *cutting* dilengkapi dengan meja potong, mesin pisau *band*, mesin pisau lurus, dan mesin pemotong *tape*. Pada bagian *molding* mereka memiliki 25 unit mesin cetak sehingga dapat menghasilkan 200.000 pcs *bra* per bulan dalam 1 shift dan dapat menjadi dua kali lipat dengan melakukan shift kedua. PT Sentral Bra Makmur memiliki 1.500 unit mesin jahit dan peralatan untuk menghasilkan output produksi 400.000 pcs *bra* per bulan dalam 1 shift. Mereka mempekerjakan staf yang berkualitas untuk mengontrol kualitas barang yang diproduksi dan memastikan bahwa barang yang dikirim ke pelanggan memenuhi standar kualitas produk yang dibutuhkan oleh pelanggan mereka. Pada area *packing* proses garmen dikemas dan diproses. Setidaknya dibutuhkan pengawas beberapa orang untuk memastikan bahwa barang dikemas sesuai dengan kebutuhan pembeli.

4.1.2 Visi dan Misi PT Sentral Bra Makmur

- **Visi Perusahaan**

Menjadi perusahaan garmen yang mengutamakan kualitas produk yang baik dan tinggi dengan pengiriman yang tepat waktu.

- **Misi Perusahaan**

- Memberikan layanan jasa produksi pakaian dalam wanita yang berkualitas dan menjalin kerja sama yang saling menguntungkan.
- Meningkatkan kesejahteraan dan mengutamakan keselamatan setiap karyawan.

- Menerapkan budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin)

4.1.3 Struktur Organisasi PT Sentral Bra Makmur

General Manager : Pang Yusak Toni

Product Development : Erna Susilawati

Marketing Manager : Pang Yusak Toni

Logistic : Hidayatul Khusnah

Exim Manager : Daryanto

HRD Manager : Yudhi Kurniawan

Production Manager : Minzaidah

Supervisor Gudang : Usman Ali

Supervisor Cutting : Taufik

4.1.4 Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Sentral Bra Makmur. Karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

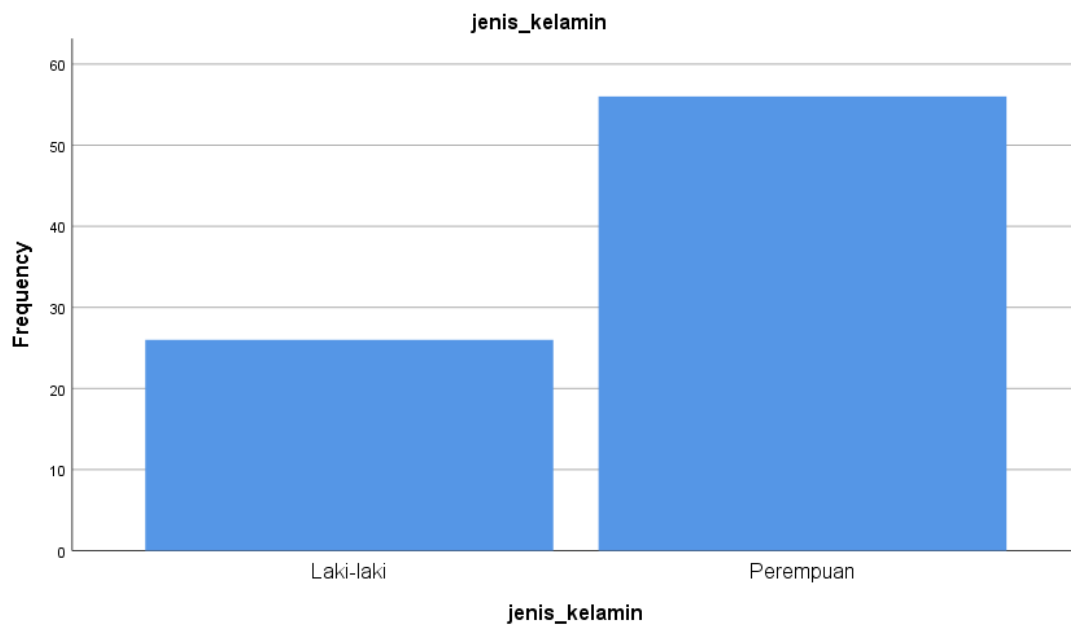
a. Analisis Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut analisis deskriptif berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Analisis Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 26 | 31.7 | 31.7 | 31.7 |
| | Perempuan | 56 | 68.3 | 68.3 | 100.0 |
| | Total | 82 | 100.0 | 100.0 | |

Gambar 4.1
Grafik Analisis Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin Responden



Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil analisis pada tabel dan grafik di atas menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 26 responden dengan persentase 32%, sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 56 responden dengan persentase 68%. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan.

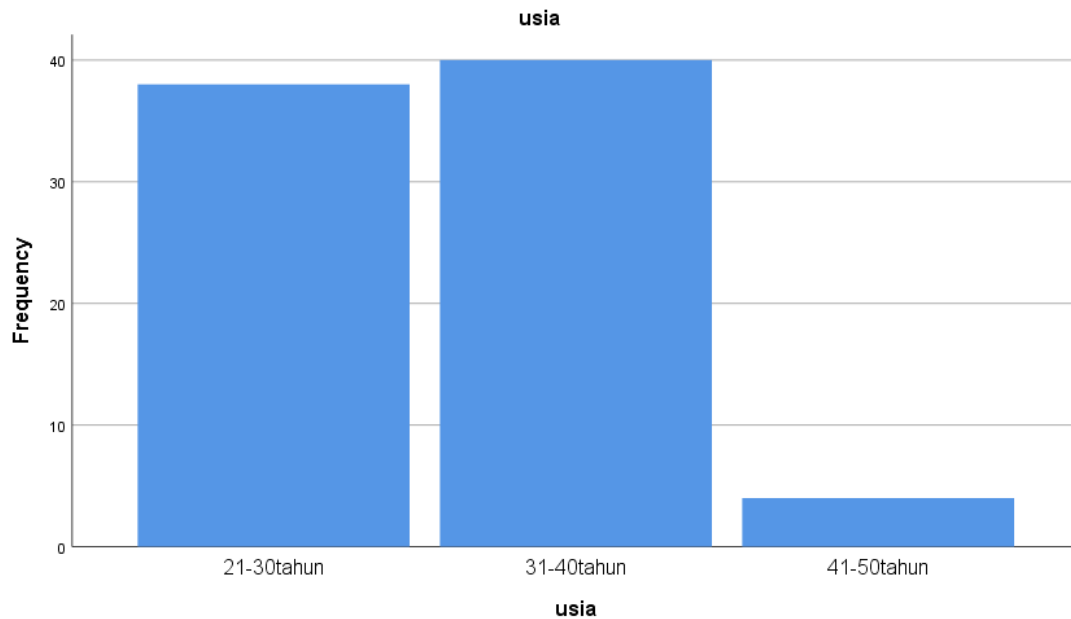
b. **Analisis Deskriptif Berdasarkan Usia**

Berikut analisis deskriptif berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2
Analisis Deskriptif Berdasarkan Usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 21-30tahun | 38 | 46.3 | 46.3 | 46.3 |
| | 31-40tahun | 40 | 48.8 | 48.8 | 95.1 |
| | 41-50tahun | 4 | 4.9 | 4.9 | 100.0 |
| | Total | 82 | 100.0 | 100.0 | |

Gambar 4.2
Grafik Analisis Berdasarkan Usia



Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

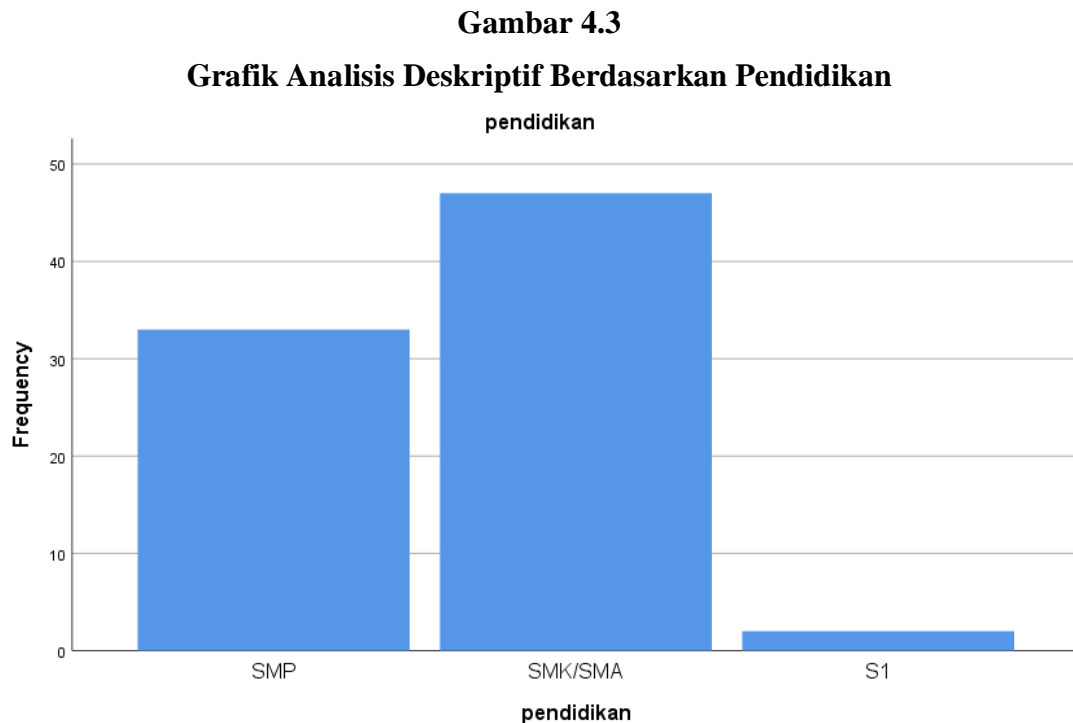
Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel dan grafik di atas menunjukkan bahwa usia responden dalam penelitian ini usia 21-30 tahun sebanyak 38 responden dengan persentase 46%, usia 31-40 tahun sebanyak 40 responden dengan persentase 49%, dan usia 41-50 tahun sebanyak 4 responden dengan persentase 5%.

c. Analisis Deskriptif Berdasarkan Pendidikan

Berikut analisis deskriptif berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3
Analisis Deskriptif Berdasarkan Pendidikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMP | 33 | 40.2 | 40.2 | 40.2 |
| | SMK/SMA | 47 | 57.3 | 57.3 | 97.6 |
| | S1 | 2 | 2.4 | 2.4 | 100.0 |
| | Total | 82 | 100.0 | 100.0 | |



Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel dan grafik di atas menunjukkan bahwa pendidikan responden dalam penelitian ini responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 33 responden dengan persentase 40%, tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 47 responden dengan persentase 57%, dan dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 2 responden dengan persentase 3%.

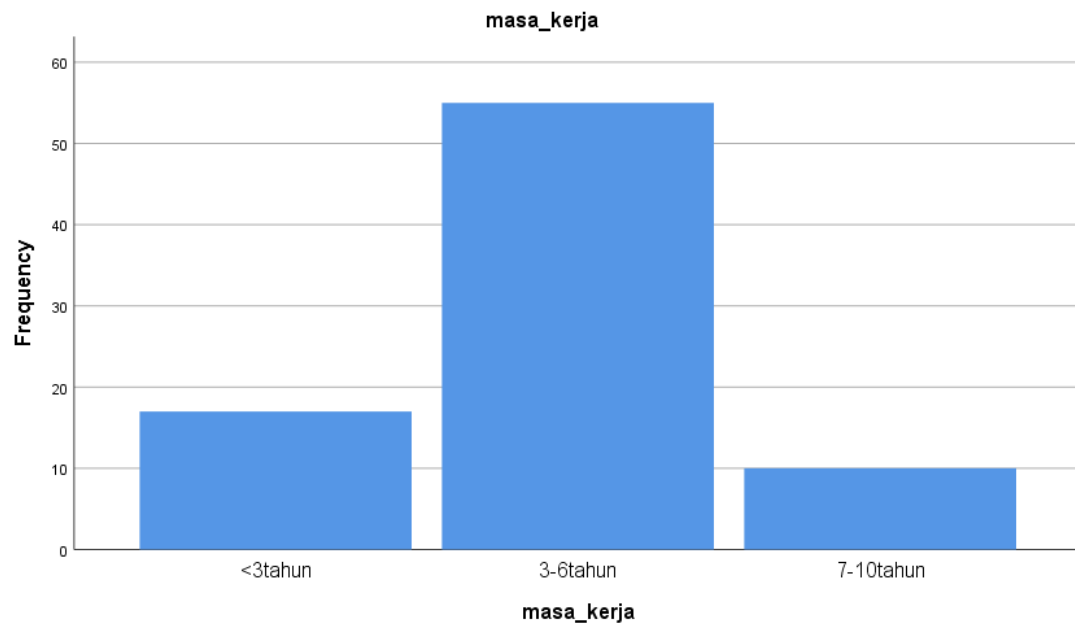
d. Analisis Deskriptif Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Analisis Deskriptif Berdasarkan Masa Kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | <3tahun | 17 | 20.7 | 20.7 | 20.7 |
| | 3-6tahun | 55 | 67.1 | 67.1 | 87.8 |

| | | | | | |
|--|-----------|----|-------|-------|-------|
| | 7-10tahun | 10 | 12.2 | 12.2 | 100.0 |
| | Total | 82 | 100.0 | 100.0 | |

Gambar 4.4
Analisis Deskriptif Berdasarkan Masa Kerja



Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel dan grafik di atas menunjukkan bahwa masa kerja responden dalam penelitian ini responden dengan masa kerja < 3 tahun sebanyak 17 responden dengan persentase 21%, masa kerja 3-6 tahun sebanyak 55 responden dengan persentase 67%, dan dengan masa kerja 7-10 tahun sebanyak 10 responden dengan persentase 12%.

4.1.5 Pengujian Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat valid tidaknya masing-masing instrumen dalam variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), insentif (X3), dan produktivitas kerja (Y) para karyawan pada PT Sentral Bra Makmur. Berikut hasil uji validitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS 26 diperoleh hasil uji validitas tiap-tiap pernyataan tentang variabel gaya kepemimpinan (X1) yang terdiri dari 7 pernyataan dalam kuesioner penelitian diperoleh bahwa :

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel} (0,220)$ maka dinyatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel} (0,220)$ maka dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X1) pada SPSS 26 disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| x1 | 20.25 | 17.688 | .879 | .867 |
| x2 | 20.21 | 19.368 | .688 | .890 |

| | | | | |
|----|-------|--------|------|------|
| x3 | 20.21 | 18.593 | .816 | .875 |
| x4 | 20.62 | 22.839 | .268 | .930 |
| x5 | 20.25 | 17.688 | .879 | .867 |
| x6 | 20.11 | 19.100 | .738 | .884 |
| x7 | 20.21 | 18.968 | .718 | .886 |

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel di atas menyatakan bahwa nilai

$r_{hitung} > 0,220$ untuk semua 7 item pernyataan kuesioner maka variabel gaya kepemimpinan seluruhnya dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS 26 diperoleh hasil uji validitas tiap-tiap pernyataan tentang variabel lingkungan kerja (X2) yang terdiri dari 5 pernyataan dalam kuesioner penelitian diperoleh bahwa :

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel} (0,220)$ maka dinyatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel} (0,220)$ maka dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X2) pada SPSS 26 disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| x1 | 14.18 | 4.225 | .463 | .700 |
| x2 | 14.17 | 3.477 | .514 | .672 |
| x3 | 14.57 | 4.495 | .236 | .761 |

| | | | | |
|----|-------|-------|------|------|
| x4 | 15.11 | 3.037 | .630 | .619 |
| x5 | 14.99 | 2.975 | .640 | .614 |

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel di atas menyatakan bahwa nilai

$r_{hitung} > 0,220$ untuk semua 5 item pernyataan kuesioner maka variabel lingkungan kerja seluruhnya dinyatakan valid.

3. Uji Validitas Variabel Insentif (X3)

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS 26 diperoleh hasil uji validitas tiap-tiap pernyataan tentang variabel insentif (X3) yang terdiri dari 4 pernyataan dalam kuesioner penelitian diperoleh bahwa :

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel} (0,220)$ maka dinyatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel} (0,220)$ maka dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas variabel insentif (X3) pada SPSS 26 disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Insentif

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| x1 | 11.61 | 3.525 | .634 | .666 |
| x2 | 11.43 | 3.680 | .477 | .759 |
| x3 | 11.10 | 3.447 | .573 | .702 |
| x4 | 11.78 | 4.198 | .614 | .699 |

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel di atas menyatakan bahwa nilai

$r_{hitung} > 0,220$ untuk semua 4 item pernyataan kuesioner maka variabel insentif seluruhnya dinyatakan valid.

4. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS 26 diperoleh hasil uji validitas tiap-tiap pernyataan tentang variabel produktivitas kerja (Y) yang terdiri dari 4 pernyataan dalam kuesioner penelitian diperoleh bahwa :

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel} (0,220)$ maka dinyatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel} (0,220)$ maka dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas variabel produktivitas kerja (Y) pada SPSS 26 disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| x1 | 21.89 | 19.235 | .389 | .808 |
| x2 | 21.77 | 20.427 | .313 | .813 |
| x3 | 21.66 | 20.894 | .306 | .812 |
| x4 | 21.85 | 20.917 | .236 | .822 |
| x5 | 22.72 | 17.686 | .608 | .778 |
| x6 | 22.71 | 17.197 | .720 | .762 |
| x7 | 22.77 | 17.538 | .705 | .766 |
| x8 | 22.79 | 17.475 | .705 | .765 |
| x9 | 22.82 | 18.201 | .571 | .783 |

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel di atas menyatakan bahwa nilai $r_{hitung} > 0,220$ untuk semua 9 item pernyataan kuesioner maka variabel produktivitas kerja seluruhnya dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Dalam mengukur reliabilitas penelitian ini menggunakan metode *cronbach's alpha*. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ dan jika hasil tersebut sebaliknya maka dinyatakan tidak reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .902 | 7 |

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 di atas nilai *cronbach's alpha* pada variabel gaya kepemimpinan adalah $0,902 > 0,6$ maka variabel gaya kepemimpinan yang diukur dengan menggunakan 7 item pernyataan dinyatakan reliabel.

2. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .729 | 5 |

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10 di atas nilai *cronbach's alpha* pada variabel lingkungan kerja adalah $0,729 > 0,6$ maka variabel lingkungan kerja yang diukur dengan menggunakan 5 item pernyataan dinyatakan reliabel.

3. Uji Reliabilitas Insentif (X3)

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Variabel Insentif

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .762 | 4 |

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.11 di atas nilai *cronbach's alpha* pada variabel insentif adalah $0,762 > 0,6$ maka variabel insentif yang diukur dengan menggunakan 4 item pernyataan dinyatakan reliabel.

4. Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .810 | 9 |

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.12 di atas nilai *cronbach's alpha* pada variabel produktivitas kerja adalah $0,810 > 0,6$ maka variabel produktivitas kerja yang diukur dengan menggunakan 9 item pernyataan dinyatakan reliabel.

4.1.6 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi untuk mengetahui hasil deskripsi jawaban responden atau penilaian responden pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, dan produktivitas kerja. Pengukuran penilaian responden didasarkan pada interval yang dihitung berdasarkan nilai tertinggi dan terendah.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi skor likert} - \text{nilai terendah likert}}{\text{Jumlah Interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dengan interval 0,8 dan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1 maka batasan kategori penilaian data adalah sebagai berikut :

1,00 - 1,79 = Penilaian sangat tidak setuju/tidak baik

1,80 - 2,59 = Penilaian tidak setuju/kurang baik

2,60 - 3,39 = Penilaian cukup/cukup baik

3,40 - 4,19 = Penilaian setuju/baik

4,20 - 5,00 = Penilaian sangat setuju/sangat baik

Adapun berikut secara lengkap hasil deskripsi jawaban responden variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, dan produktivitas kerja :

a. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Adapun secara lengkap hasil deskripsi jawaban dari 82 responden mengenai variabel gaya kepemimpinan yang terdiri dari 7 item pernyataan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.13
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

| Kategori | Jumlah | Presentase |
|---------------------|--------|------------|
| Sangat Setuju | 13 | 16% |
| Setuju | 27 | 33% |
| Ragu-ragu | 31 | 38% |
| Tidak Setuju | 11 | 13% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden variabel gaya kepemimpinan yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 16%, responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan presentase 33%, sedangkan responden yang menjawab ragu-ragu

sebanyak 31 orang dengan presentase 38%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang dengan presentase 13%.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan pada PT Sentral Bra Makmur adalah cukup baik.

Tabel 4.14
Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

| Statistics | | |
|-------------------|---------|------|
| X1 | | |
| N | Valid | 82 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 3.37 |
| Median | | 3.30 |
| Mode | | 3 |
| Range | | 3 |
| Minimum | | 2 |
| Maximum | | 5 |

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Nilai jawaban tertinggi 5 dengan rentan skor 3 sehingga diperoleh nilai rata-rata 3,37. Nilai jawaban tengah terendah adalah 2. Dan nilai tengah empirik 3,30 nilai yang paling muncul adalah 3.

b. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Adapun secara lengkap hasil deskripsi jawaban dari 82 responden mengenai variabel lingkungan kerja yang terdiri dari 5 item pernyataan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.15
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

| Kategori | Jumlah | Presentase |
|---------------------|--------|------------|
| Sangat Setuju | 18 | 22% |
| Setuju | 45 | 55% |
| Ragu-ragu | 18 | 22% |
| Tidak Setuju | 1 | 1% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden variabel lingkungan kerja yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 22%, responden yang menjawab setuju sebanyak 45 orang dengan presentase 55%, sedangkan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 18 orang dengan presentase 22%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 1%.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja pada PT Sentral Bra Makmur adalah baik.

Tabel 4.16
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

| Statistics | | |
|------------|---------|------|
| X2 | | |
| N | Valid | 82 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 3.65 |
| Median | | 3.60 |
| Mode | | 4 |

| | |
|---------|---|
| Range | 2 |
| Minimum | 2 |
| Maximum | 4 |

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Nilai jawaban tertinggi 4 dengan rentan skor 2 sehingga diperoleh nilai rata-rata 3,65. Nilai jawaban tengah terendah adalah 2. Dan nilai tengah empirik 3,60 nilai yang paling muncul adalah 4.

c. Deskripsi Variabel Insentif

Adapun secara lengkap hasil deskripsi jawaban dari 82 responden mengenai variabel insentif yang terdiri dari 4 item pernyataan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.17
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Insentif

| Kategori | Jumlah | Presentase |
|---------------------|--------|------------|
| Sangat Setuju | 34 | 42% |
| Setuju | 31 | 38% |
| Ragu-ragu | 10 | 12% |
| Tidak Setuju | 7 | 8% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden variabel insentif yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang dengan presentase 42%, responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan

presentase 38%, sedangkan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10 orang dengan presentase 12%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang dengan presentase 8%.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif pada PT Sentral Bra Makmur adalah sangat baik.

Tabel 4.18
Deskripsi Variabel Insentif

| Statistics | | |
|-------------------|---------|------|
| X3 | | |
| N | Valid | 82 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 3.85 |
| Median | | 4.00 |
| Mode | | 4 |
| Range | | 2 |
| Minimum | | 2 |
| Maximum | | 5 |

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Nilai jawaban tertinggi 5 dengan rentan skor 2 sehingga diperoleh nilai rata-rata 3,85. Nilai jawaban tengah terendah adalah 2. Dan nilai tengah empirik 4,00 nilai yang paling muncul adalah 4.

d. Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja

Adapun secara lengkap hasil deskripsi jawaban dari 82 responden mengenai variabel produktivitas kerja yang terdiri dari 9 item pernyataan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.19
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja

| Kategori | Jumlah | Presentase |
|---------------------|--------|------------|
| Sangat Setuju | 0 | 0% |
| Setuju | 14 | 17% |
| Ragu-ragu | 40 | 49% |
| Tidak Setuju | 27 | 33% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1% |

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden variabel produktivitas kerja yang menjawab setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 17%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 40 orang dengan presentase 49%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 27 orang dengan presentase 33%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 1%.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja pada PT Sentral Bra Makmur adalah cukup baik.

Tabel 4.20
Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja

| Statistics | | |
|------------|---------|------|
| Y | | |
| N | Valid | 82 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 2.79 |

| | |
|--|----------------|
| Median | 2.80 |
| Mode | 2 ^a |
| Range | 2 |
| Minimum | 2 |
| Maximum | 4 |
| a. Multiple modes exist. The smallest value is shown | |

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Nilai jawaban tertinggi 4 dengan rentan skor 2 sehingga diperoleh nilai rata-rata 2,79. Nilai jawaban tengah terendah adalah 2. Dan nilai tengah empirik 2,80 nilai yang paling muncul adalah 2.

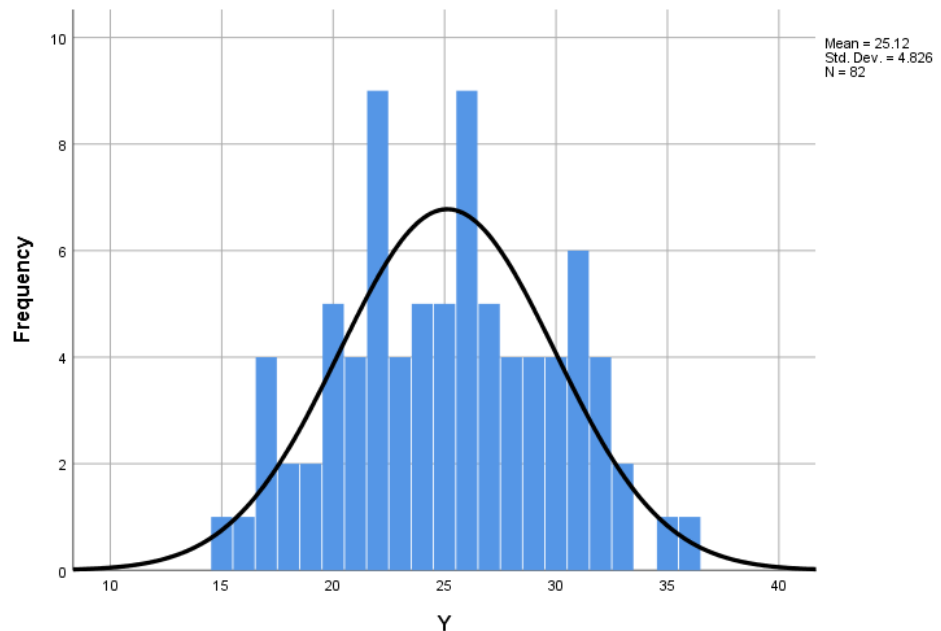
4.1.7 Analisis Data

Analisis data dimulai dari langkah analisis regresi linier yaitu sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 4.5
Normal P-P Plot Regression Standardized Residual
Dependent Variable : Produktivitas Kerja (Y)



Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dengan *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* adalah sebagai berikut :

Pedoman keputusan berdasarkan nilai *tolerance*

- Jika nilai *tolerance* > dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
- Jika nilai *tolerance* < dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai *VIF*

- Jika nilai *VIF* < dari 10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
- Jika nilai *VIF* > dari 10 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Table 4.21
Uji Multikolinieritas Antara Variabel X1 X2 X3 dengan Variabel Produktivitas Kerja Y

| Coefficients^a | | | |
|---------------------------------|----|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | X1 | .885 | 1.130 |
| | X2 | .829 | 1.206 |
| | X3 | .926 | 1.080 |
| a. Dependent Variable: Y | | | |

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Dari tabel tersebut masing-masing variabel independen Gaya Kepemimpinan memiliki nilai *Tolerance* = 0.885 dan *VIF* 1.130 karena nilai *Tolerance* lebih besar dari pada persyaratan minimal ($0.885 > 0.1$) dan nilai *VIF* lebih rendah dari persyaratan maksimal ($1.130 < 10$), variabel independen lingkungan kerja

memiliki nilai *Tolerance* = 0.829 dan *VIF* 1.206 karena nilai *Tolerance* lebih besar dari persyaratan maksimal ($0.829 > 0.1$) dan nilai *VIF* lebih rendah dari persyaratan maksimal ($1.206 < 10$), variabel independen insentif kerja memiliki nilai *Tolerance* = 0.986 dan *VIF* 1.080 karena nilai *Tolerance* lebih besar dari persyaratan maksimal ($0.986 > 0.1$) dan nilai *VIF* lebih rendah dari persyaratan maksimal ($1.080 < 10$), maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linear ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

3. Uji Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW =$ Berdasarkan kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1,65 < DW (2.010) < 2.35$ yang artinya bahwa tidak terjadi autokorelasi atau tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada data yang diuji. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Tabel 4.22
Uji Asumsi Autokorelasi

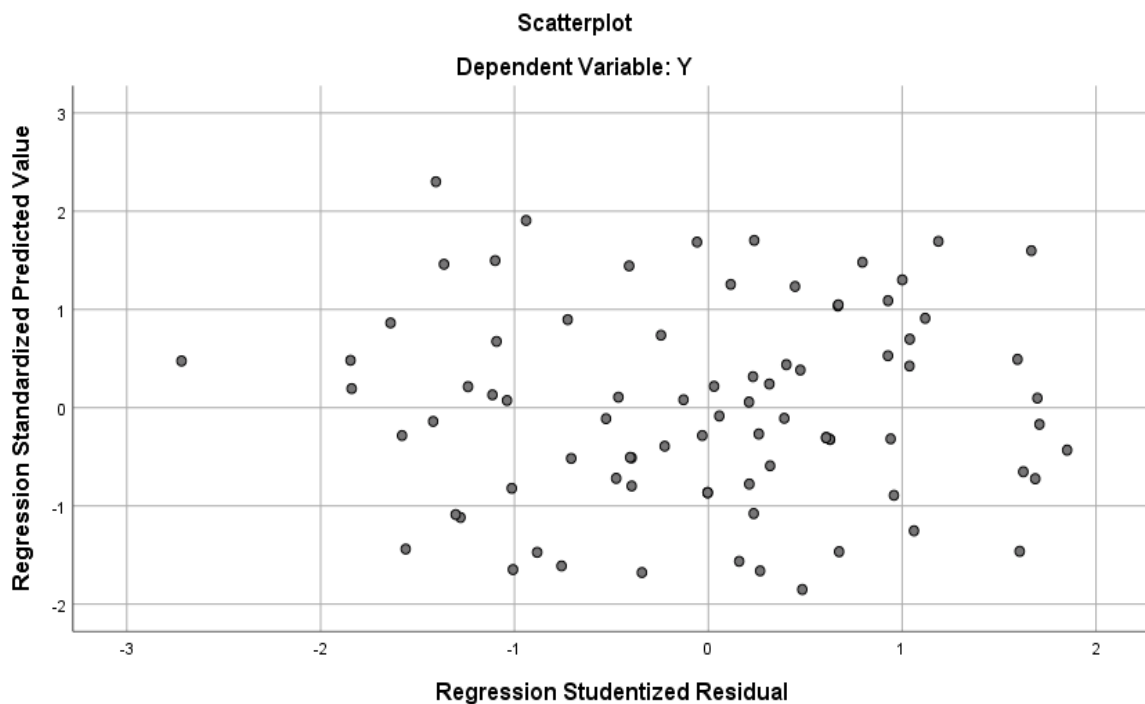
| Model Summary ^b | | | | | |
|---------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .745 ^a | .555 | .538 | 3.281 | 2.010 |
| a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 | | | | | |
| b. Dependent Variable: Y | | | | | |

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

4. Uji Heteroskedastisitas

Grafik *Scatterplot* memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak di atas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi ganda benar-benar linear karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linear ganda dapat dilanjutkan.

Gambar 4.6
Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi

heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua. Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut:

Tabel 4.23

Model Summary Pengaruh Gaya Kpemimpinan, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja

| Model Summary^b | | | | |
|---------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .745 ^a | .555 | .538 | 3.281 |
| a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 | | | | |
| b. Dependent Variable: Y | | | | |

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, diperoleh koefisien R sebesar 0,745 yang berarti bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja mempunyai pengaruh sebesar 74,5%.

Selanjutnya adalah hasil analisis berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja.

Tabel 4.24
Anova Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Insentif
terhadap Produktivitas Kerja

| ANOVA^a | | | | | | |
|---------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1047.202 | 3 | 349.067 | 32.430 | .000 ^b |
| | Residual | 839.579 | 78 | 10.764 | | |
| | Total | 1886.780 | 81 | | | |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 | | | | | | |

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Selain itu, analisis regresi linier berganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja. Adapun hasil tabelnya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.25
Koefisien Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Insentif
terhadap Produktivitas Kerja

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.826 | 4.227 | | 1.615 | .110 |
| | X1 | .716 | .077 | .749 | 9.335 | .000 |
| | X2 | .036 | .173 | .017 | .206 | .837 |
| | X3 | .049 | .153 | .025 | .320 | .750 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Insentif (X3), sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,826 + 0,716 X1 + 0,036 X2 + 0,049 X3$$

Model diatas berarti bahwa :

- a. Konstanta = 6,826

Jika variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif diasumsikan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 6,826.

- b. Koefisien Gaya Kepemimpinan

Nilai koefisien gaya kepemimpinan diperoleh hasil sebesar 0,716 yang menyatakan bahwa X1 berpengaruh positif terhadap Y.

- c. Koefisien Lingkungan Kerja

Nilai koefisien lingkungan kerja diperoleh hasil sebesar 0,036 yang menyatakan bahwa X2 berpengaruh positif terhadap Y.

- d. Koefisien Insentif

Nilai koefisien insentif diperoleh hasil sebesar 0,049 yang menyatakan bahwa X3 berpengaruh positif terhadap Y.

4.1.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.26

| Model Summary ^b | | | | |
|---------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .745 ^a | .555 | .538 | 3.281 |
| a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 | | | | |
| b. Dependent Variable: Y | | | | |

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil tabel diatas diperoleh hasil nilai R^2 sebesar 0,555 yang berarti bahwa variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 55,5% sedangkan 44,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

4.1.9 Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis uji F ini bertujuan untuk melihat apakah secara keseluruhan variabel independen mempunyai pengaruh yang cukup terhadap variabel dependen. Apabila nilai probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ maka dapat dijelaskan bahwa variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.27

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1047.202 | 3 | 349.067 | 32.430 | .000 ^b |
| | Residual | 839.579 | 78 | 10.764 | | |
| | Total | 1886.780 | 81 | | | |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 | | | | | | |

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa model persamaan ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi $< 0,05$ dengan ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen (variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (variabel produktivitas kerja).

2. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja digunakan pengujian parsial (uji t) pengambilan keputusan diperoleh dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel pada taraf signifikan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$. Berikut adalah hasil tabelnya :

Tabel 4.28

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.826 | 4.227 | | 1.615 | .110 |
| | X1 | .716 | .077 | .749 | 9.335 | .000 |
| | X2 | .036 | .173 | .017 | .206 | .837 |
| | X3 | .049 | .153 | .025 | .320 | .750 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh bahwa variabel ini memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 ini artinya H_0 ditolak karena nilai signifikansi $< 0,05$ dan H_1 diterima. Dan memiliki $t_{hitung} 9,335 > 1,989$ (t_{tabel}) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh bahwa variabel ini memiliki nilai signifikan sebesar 0,837 ini artinya H_0 diterima karena nilai signifikansi $> 0,05$ dan H_1 ditolak. Dan memiliki $t_{hitung} 0,206 < 1,989$ (t_{tabel}) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Hasil uji t untuk variabel insentif diperoleh bahwa variabel ini memiliki nilai signifikan sebesar 0,750 ini artinya H_0 diterima karena nilai signifikansi $> 0,05$ dan H_1 ditolak. Dan memiliki $t_{hitung} 0,320 < 1,989$ (t_{tabel}) dengan demikian dapat dinyatakan

bahwa variabel insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sentral Bra Makmur. Gaya Kepemimpinan merupakan faktor yang perlu diperhitungkan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Sentral Bra Makmur. Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian ini menghasilkan hasil yang cukup baik, hal ini didasarkan oleh hasil analisis deskripsi gaya kepemimpinan dengan jumlah jawaban responden sebanyak 38%.

Kemudian untuk hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja menghasilkan hasil yang baik, hal ini dikarenakan oleh hasil analisis deskripsi lingkungan kerja dengan jumlah jawaban responden sebanyak 55%.

Selanjutnya untuk hasil analisis deskriptif pada variabel insentif menghasilkan hasil yang sangat baik, hal ini dikarenakan oleh hasil analisis deskripsi insentif dengan jumlah jawaban responden sebanyak 42%.

Dan untuk hasil analisis deskriptif pada variabel produktivitas kerja menghasilkan hasil yang cukup baik, hal ini dikarenakan oleh hasil analisis deskripsi produktivitas kerja dengan jumlah jawaban responden sebanyak 49%.

4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan yang diperoleh adalah sebesar 9,335 dengan nilai sig 0,000 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,335 > 1,989$) dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sentral Bra Makmur.

Pengujian hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan memperlihatkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor yang tepat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Husna Purnama (2012) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Mitra Denso Indonesia area Bandar Lampung. Hasil penelitian ini tidak sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nani Hartati (2012) yang menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinilai kurang efektif.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja yang diperoleh adalah sebesar 0,206 dengan nilai sig 0,837 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,206 >$

1,989) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,837 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sentral Bra Makmur.

Pengujian hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan memperlihatkan tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja bukan merupakan faktor yang tepat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Purwanti (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Sudwiyatmoko (2012) yang menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Barlow Tyrie Indonesia berpengaruh positif.

4.2.3 Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) nilai t_{hitung} variabel insentif yang diperoleh adalah sebesar 0,750 dengan nilai sig 0,320 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,750 > 1,989$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,320 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sentral Bra Makmur.

Pengujian hipotesis pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan memperlihatkan tidak adanya pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa insentif bukan merupakan faktor yang tepat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Arganing Adwi Sandy (2014) yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri Kediri. Hasil penelitian ini tidak sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yahya Wahyu (2015) yang menunjukkan bahwa hubungan antara insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pandu Siwi Sentosa berpengaruh positif.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dijabarkan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berdasarkan dari nilai t_{hitung} sebesar 9,335 lebih besar dari t_{tabel} 1,989.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berdasarkan dari nilai t_{hitung} sebesar 0,206 lebih kecil dari t_{tabel} 1,989.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa insentif (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berdasarkan dari nilai t_{hitung} sebesar 0,320 lebih kecil dari t_{tabel} 1,989.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan, penelitian ini menghasilkan bahwa PT Sentral Bra Makmur perlu melakukan perbaikan pekerjaan di masa

akan datang yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif serta produktivitas kerja para karyawan. Pada gaya kepemimpinan terlihat bahwa pimpinan masih terlihat otoriter. Diharapkan ke depannya pimpinan dapat melibatkan karyawan bekerja sama dalam berdiskusi. Serta melakukan evaluasi dalam terciptanya lingkungan kerja fisik dan non fisik yang nyaman dan kondusif. Serta pemberian insentif yang sesuai atau dapat mengalami peningkatan di waktu yang telah ditentukan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja di PT Sentral Bra Makmur sudah di fasilitasi dengan fasilitas yang cukup baik dan lingkungan kerja pun dirasa nyaman sehingga dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.
3. Pemberian insentif pada PT Sentral Bra Makmur sudah diberikan dengan tepat, adil dan sesuai dengan produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan. Sehingga ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini variabel insentif tidaklah berpengaruh signifikan pada peningkatan produktivitas kerja karyawan PT Sentral Bra Makmur.
4. Saran bagi peneliti selanjutnya ialah dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain apa saja yang dapat mempengaruhi meningkatnya produktivitas kerja karyawan pada PT Sentral Bra Makmur sehingga dapat menjadi masukan bagi pihak PT Sentral Bra Makmur.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, I. dan Tanjung, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Bohlander, G. dan Snell, S. (2010). *Principles of Human Resource. Management, 15 ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning*.
- Damayanti, Rina. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya Ngunut Tulungagung*. Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi, Volume 1, Nomor 1, Juni.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Fakhuroh, Siti. (2010). *Pengaruh Pemberian Insentif dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kab.Malang*.
- Habsoro, R. (2011). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesbangpol dan Limas Provinsi Jawa Tengah*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartati, Nani. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perum Pegadaian Kanwil XI Bandung*. Skripsi. Bandung: Universitas Pasundan.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grasindo.
- Hidayah, Khomsah Nurul. (2006). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan*

- Produktivitas Karyawan pada CV Codo Wajak Malang. Skripsi.* Malang: UIN Malang.
- Ilmiah, Fitrotul. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Trubus Alami Malang. Skripsi.* Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Lewa dan Subono. (2014). *Perilaku dan Budaya Organisasi.* Bandung: PT Refika Aditama.
- Lucky, Wulan. (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Disperindag Kota Malang. Skripsi.* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mondy, R.Wayne. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.
- Nafiah. (2015). *Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky di Kab.Sragen. Skripsi.* Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nasution. (2016). *Manajemen Mutu Terpadu.* Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito. (2014). *Manajemen Personalia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purnama, Husna. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Mitra Denso Indonesia area Bandar Lampung. Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol.2 no.1.*
- Purwanti. (2016). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Religius terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Skripsi.* Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Iain Salatiga.
- Reza, Regina Aditya. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Skripsi.* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Riani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.*

Depok: PT Raja Grafindo Persada.

- Rogério. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Koperasi Kredit Kosayu di Kota Malang*. Skripsi. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Rojai, Arif Chammad. (2010). *Pengaruh Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan Yayasan Pendidikan dan Sosial Sunan Ampel Sidoarjo*. Skripsi. Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.
- Sandy, Arganing Adwi. (2014). *Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri Kediri*. Skripsi. Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.
- Sari, Sinta Puspita. (2012). *Jurnal Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT KSB Cibitung*. Jurnal.
- Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika.
- Sudwiyatmoko, Muhammad. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi PT Barlow Tyrie Indonesia*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, vol. 3, no. 4, pp. 122-131, Aug. 2014.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Wahyudi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Wahyudi, Yahya M. (2015). *Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Karyawan PT Pandu Siwi Sentosa*. Skripsi. Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.
- Yukl, Gary. (2009). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Alih Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Zulfah, Siti. (2015). *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT PLN Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang area Lenteng Agung*. Skripsi. Jakarta: Universitas Persada Indonesia Y.A.I.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT SENTRAL BRA MAKMUR

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Karyawan PT Sentral Bra Makmur

di

tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Merry Susanti

NIM : 2016511059

Saya adalah mahasiswi Program Sarjana Studi Manajemen STIE IPWI Jakarta.
Saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk berpartisipasi dalam kuesioner ini.
Penelitian ini semata-mata digunakan unutupuk kepentingan pnyelesaian skripsi saya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat saya,

Merry Susanti

1.IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : 1.Pria 2.Wanita
3. Usia : 1.21-30thn 2.31-40thn 3.41-50thn
4. Pendidikan Terakhir : 1. SMP 2. SMA 3. S1
5. Masa Kerja : 1. < 3tahun 2.3-6tahun 3.7-10tahun

2.PETUNJUK PENGISIAN

Untuk pernyataan dibawah ini pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/i paling tepat dengan cara mencentang (√) atau menyilang (X) pada huruf pilihan yang tersedia, isilah sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

3.DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL

| No. | Gaya Kepemimpinan | SS | S | R | TS | STS |
|-----|---|----|---|---|----|-----|
| 1 | Pemimpin memerintah secara penuh tanpa mendiskusikannya dengan bawahan | | | | | |
| 2 | Semua keputusan ditetapkan oleh pemimpin tanpa harus meminta persetujuan bawahan | | | | | |
| 3 | Pemimpin tidak menerima saran yang diberikan bawahan | | | | | |
| 4 | Bawahan bebas untuk berdiskusi dengan atasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan | | | | | |
| 5 | Pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan | | | | | |
| 6 | Pergerakan untuk melakukan suatu tindakan tidak seluruhnya diperintahkan oleh pemimpin | | | | | |
| 7 | Pemimpin menerima saran dan pendapat dari bawahan | | | | | |

| No. | Lingkungan Kerja | SS | S | R | TS | STS |
|-----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi dan nyaman | | | | | |
| 2 | Perlengkapan peralatan yang tersedia sudah baik dan memadai | | | | | |
| 3 | Tersedianya fasilitas tempat istirahat dan tempat beribadah bagi karyawan | | | | | |
| 4 | Kerjasama antar sesama karyawan berjalan dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 5 | Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik | | | | | |

| No. | Insentif | SS | S | R | TS | STS |
|-----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Insentif yang diterima selalu mengalami peningkatan | | | | | |
| 2 | Pemberian bonus selalu tepat waktu | | | | | |
| 3 | Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi | | | | | |
| 4 | Adanya pemberian peningkatan jabatan bagi karyawan | | | | | |

| No. | Produktivitas Kerja | SS | S | R | TS | STS |
|-----|---|----|---|---|----|-----|
| 1 | Saya merasa bangga dengan hasil pekerjaan saya | | | | | |
| 2 | Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja saya | | | | | |
| 3 | Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang saya lakukan dalam pekerjaan | | | | | |
| 4 | Saya selalu semangat ketika ada jam tambahan lembur dan semangat menyelesaikan kerja lembur | | | | | |
| 5 | Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan saya | | | | | |
| 6 | Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat pada beban tanggungjawab saya | | | | | |
| 7 | Saya sering terlambat masuk kerja | | | | | |
| 8 | Saya terkadang merasa jenuh dengan pekerjaan yang saya kerjakan | | | | | |
| 9 | Jumlah hasil pekerjaan yang saya kerjakan selalu memenuhi target yang telah ditetapkan | | | | | |

Lampiran 2 : Hasil Kuesioner

Hasil Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan

| Responden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Total | Rata-rata |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|-------|-----------|
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 25 | 3.6 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 22 | 3.1 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3.3 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 24 | 3.4 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 22 | 3.1 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 31 | 4.4 |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3.1 |
| 8 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 26 | 3.7 |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 31 | 4.4 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 | 4.7 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3.0 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5.0 |
| 13 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 3.6 |
| 14 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3.1 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 32 | 4.6 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 31 | 4.4 |
| 17 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 32 | 4.6 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 30 | 4.3 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 22 | 3.1 |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 24 | 3.4 |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 27 | 3.9 |
| 22 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 3.7 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4.0 |
| 24 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 24 | 3.4 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3.1 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 26 | 3.7 |
| 27 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 25 | 3.6 |
| 28 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 23 | 3.3 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 32 | 4.6 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 29 | 4.1 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 31 | 4.4 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2.9 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 32 | 4.6 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|
| 34 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 29 | 4.1 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3.1 |
| 36 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 30 | 4.3 |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 29 | 4.1 |
| 38 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 23 | 3.3 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 30 | 4.3 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 28 | 4.0 |
| 41 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3.3 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 21 | 3.0 |
| 43 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 24 | 3.4 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 3.9 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 23 | 3.3 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 28 | 4.0 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 22 | 3.1 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 26 | 3.7 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 26 | 3.7 |
| 50 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 24 | 3.4 |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 20 | 2.9 |
| 52 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 15 | 2.1 |
| 53 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 16 | 2.3 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 19 | 2.7 |
| 55 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 16 | 2.3 |
| 56 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 21 | 3.0 |
| 57 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 21 | 3.0 |
| 58 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 19 | 2.7 |
| 59 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 20 | 2.9 |
| 60 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | 3.7 |
| 61 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 16 | 2.3 |
| 62 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 | 3.9 |
| 63 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 18 | 2.6 |
| 64 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 15 | 2.1 |
| 65 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 25 | 3.6 |
| 66 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 | 3.6 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 26 | 3.7 |
| 68 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3.1 |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 20 | 2.9 |
| 70 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 17 | 2.4 |
| 71 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 16 | 2.3 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|
| 72 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2.7 |
| 73 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 16 | 2.3 |
| 74 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 18 | 2.6 |
| 75 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 18 | 2.6 |
| 76 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 15 | 2.1 |
| 77 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 20 | 2.9 |
| 78 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2.0 |
| 79 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 24 | 3.4 |
| 80 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 24 | 3.4 |
| 81 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 22 | 3.1 |
| 82 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 16 | 2.3 |

Hasil Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja

| Responden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Total | Rata-rata |
|-----------|---|---|---|---|---|-------|-----------|
| 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 18 | 3.6 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3.6 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3.8 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3.6 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3.6 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3.4 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 16 | 3.2 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3.6 |
| 11 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 18 | 3.6 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3.8 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3.8 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 3.6 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3.8 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 17 | 3.4 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 18 | 3.6 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3.6 |
| 20 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3.4 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 16 | 3.2 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|-----|
| 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3.6 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3.6 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3.4 |
| 26 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3.4 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3.4 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3.6 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 16 | 3.2 |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3.4 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 17 | 3.4 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 35 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 14 | 2.8 |
| 36 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2.8 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 16 | 3.2 |
| 38 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 15 | 3 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 16 | 3.2 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3.6 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 16 | 3.2 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 16 | 3.2 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 18 | 3.6 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3.6 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 18 | 3.6 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 16 | 3.2 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 16 | 3.2 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 16 | 3.2 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 18 | 3.6 |
| 51 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 | 3 |
| 52 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4.4 |
| 53 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3.4 |
| 54 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4.2 |
| 55 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4.4 |
| 56 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3.6 |
| 57 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 17 | 3.4 |
| 58 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4.2 |
| 59 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4.2 |
| 60 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4.2 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|-----|
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 62 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4.4 |
| 63 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3.4 |
| 64 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4.2 |
| 65 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4.2 |
| 66 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 19 | 3.8 |
| 67 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3.2 |
| 68 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 69 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 3.6 |
| 70 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4.4 |
| 71 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 19 | 3.8 |
| 72 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4.2 |
| 73 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4.2 |
| 74 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 75 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4.2 |
| 76 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4.2 |
| 77 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3.2 |
| 78 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4.4 |
| 79 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4.2 |
| 80 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 81 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4.2 |
| 82 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4.4 |

Hasil Kuesioner Variabel Insentif

| Responden | 1 | 2 | 3 | 4 | Jumlah | Rata-rata |
|-----------|---|---|---|---|--------|-----------|
| 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 2.8 |
| 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 15 | 3.8 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 3.5 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 16 | 4.0 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 4.5 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 3 | 16 | 4.0 |
| 7 | 3 | 2 | 5 | 3 | 13 | 3.3 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.0 |
| 9 | 3 | 4 | 5 | 4 | 16 | 4.0 |
| 10 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 4.5 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.0 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|-----|
| 12 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4.3 |
| 13 | 3 | 2 | 4 | 3 | 12 | 3.0 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 4.5 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4.3 |
| 16 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 3.5 |
| 17 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 2.5 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 3 | 16 | 4.0 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3.8 |
| 20 | 4 | 3 | 5 | 4 | 16 | 4.0 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 3 | 16 | 4.0 |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 4.5 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4.3 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3.8 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.0 |
| 26 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 4.5 |
| 27 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 2.5 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4.3 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4.3 |
| 30 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 3.5 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 4.5 |
| 32 | 4 | 3 | 5 | 4 | 16 | 4.0 |
| 33 | 4 | 3 | 5 | 3 | 15 | 3.8 |
| 34 | 3 | 2 | 4 | 3 | 12 | 3.0 |
| 35 | 4 | 2 | 5 | 2 | 13 | 3.3 |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4.3 |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 4.5 |
| 38 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 3.5 |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 3.5 |
| 40 | 3 | 2 | 4 | 4 | 13 | 3.3 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 4.5 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4.3 |
| 43 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 4.3 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4.3 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.0 |
| 46 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 4.5 |
| 47 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4.3 |
| 48 | 4 | 2 | 4 | 3 | 13 | 3.3 |
| 49 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 3.5 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|-----|
| 50 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3.8 |
| 51 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 2.5 |
| 52 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3.8 |
| 53 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 2.3 |
| 54 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 4.3 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.0 |
| 56 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 2.5 |
| 57 | 5 | 4 | 5 | 3 | 17 | 4.3 |
| 58 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3.8 |
| 59 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 4.5 |
| 60 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4.3 |
| 61 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4.3 |
| 62 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 4.3 |
| 63 | 4 | 4 | 5 | 3 | 16 | 4.0 |
| 64 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 4.5 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.0 |
| 66 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 2.5 |
| 67 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 2.5 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3.8 |
| 69 | 2 | 4 | 2 | 3 | 11 | 2.8 |
| 70 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 4.3 |
| 71 | 2 | 4 | 2 | 3 | 11 | 2.8 |
| 72 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4.3 |
| 73 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 4.3 |
| 74 | 4 | 4 | 5 | 3 | 16 | 4.0 |
| 75 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 4.0 |
| 76 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 4.3 |
| 77 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 2.8 |
| 78 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 4.3 |
| 79 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4.3 |
| 80 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 4.0 |
| 81 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 4.3 |
| 82 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 4.5 |

Hasil Kuesioner Produktivitas Kerja

| Responden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | Jumlah | Rata-rata |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--------|-----------|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 26 | 2.9 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 26 | 2.9 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 20 | 2.2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3.4 |
| 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 2.1 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 33 | 3.7 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 3.2 |
| 8 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | 2.0 |
| 9 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 26 | 2.9 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 | 3.2 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 | 2.4 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3.2 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 27 | 3.0 |
| 14 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 24 | 2.7 |
| 15 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 | 3.6 |
| 16 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3.2 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4.0 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 3.7 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 26 | 2.9 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 26 | 2.9 |
| 21 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 | 2.7 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 32 | 3.6 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 26 | 2.9 |
| 24 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 22 | 2.4 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 26 | 2.9 |
| 26 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 21 | 2.3 |
| 27 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 20 | 2.2 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 26 | 2.9 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 3.9 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3.4 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 27 | 3.0 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 21 | 2.3 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3.4 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3.4 |
| 35 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 | 2.6 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 30 | 3.3 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 | 3.6 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 3.3 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3.4 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 23 | 2.6 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 25 | 2.8 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 21 | 2.3 |
| 43 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 25 | 2.8 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3.4 |
| 45 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 | 2.6 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 | 3.6 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 27 | 3.0 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 3.3 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 28 | 3.1 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 28 | 3.1 |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 19 | 2.1 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 18 | 2.0 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 17 | 1.9 |
| 54 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 | 2.4 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 22 | 2.4 |
| 56 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 24 | 2.7 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 22 | 2.4 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 25 | 2.8 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 28 | 3.1 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 30 | 3.3 |
| 61 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1.9 |
| 62 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3.0 |
| 63 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1.9 |
| 64 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 16 | 1.8 |
| 65 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 27 | 3.0 |
| 66 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 22 | 2.4 |
| 67 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3.1 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 26 | 2.9 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 23 | 2.6 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 24 | 2.7 |
| 71 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 20 | 2.2 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 22 | 2.4 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 25 | 2.8 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|
| 74 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 17 | 1.9 |
| 75 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 22 | 2.4 |
| 76 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 20 | 2.2 |
| 77 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 21 | 2.3 |
| 78 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 20 | 2.2 |
| 79 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 22 | 2.4 |
| 80 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 24 | 2.7 |
| 81 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 25 | 2.8 |
| 82 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 15 | 0.0 |

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Data Pribadi

Nama : Merry Susanti
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Tempat, Tanggal Lahir : Pontianak, 24 Juni 1994
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Status : Menikah
 Tinggi, Berat Badan : 155cm, 40kg
 Kesehatan : Baik
 Alamat : BTN Cicadas Mas Permai Blok C1 No 9 Rt02 Rw14
 Cicadas Gunung Putri Bogor
 Telpn/HP : 081318775502
 Email : meypatrick24@gmail.com

II. Pendidikan

| No. | Pendidikan | Jurusan | Alamat | Tahun |
|-----|----------------------|-----------|--------|-----------|
| 1 | SDN 06 Cileungsi | - | Bogor | 2000-2006 |
| 2 | SMP Sejahtera 02 | - | Bogor | 2006-2009 |
| 3 | SMA Eka Wijaya | IPA | Bogor | 2009-2012 |
| 4 | STIE IPWI Jakarta | Manajemen | Bogor | 2016-2020 |