

**Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Insentif, Dan Pelatihan Terhadap
Produktivitas Kerja Produk Konsultan Consumer Elektronik di
PT Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya**

Oleh :

Rendi Krista Zakaria*), Dr. Ir. H. Sundjoto, MM*), Dra. Emmywati ,MM.*)
Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
rendikrista@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan demokratis, insentif, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja produk konsultan *consumer* elektronik di PT Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya, dengan melalui penyebaran data berupa kuisioner, sampel yang diambil secara menurut tabel *isaac* dan *michael* untuk populasi 130 dengan taraf signifikansi sebesar 5% adalah 95 responden diambil dari sebagian karyawan produk konsultan consumer elektronik di PT Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa data kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda dengan menghitung arah koefisien regresi sehingga memperoleh hasil perhitungan:

$$Y = 4.207 + 0.119 X_1 + 0.482 X_2 + 0.130 X_3 + e$$

Hasil analisis menyimpulkan bahwa arah koefisien kepemimpinan demokratis sebesar 0,119, insentif sebesar 0,482, dan pelatihan sebesar 0,130 hal ini berarti terdapat peningkatan dari tiap variabel yang diakibatkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat, kemudian uji hipotesis yang dilakukan dengan uji t parsial variabel kepemimpinan demokratis (X_1) nilai t_{hitung} adalah 2.669 dan nilai sig 0.009, $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.669 > 1.98638) dan nilai sig < 0.05 serta arah β positif. Hal ini menunjukkan kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya, variabel insentif (X_2) nilai t_{hitung} adalah 7.797 dan nilai sig 0.000. $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7.797 > 1.98638) dan nilai sig < 0.05 serta arah β positif. Hal ini menunjukkan insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya, variabel pelatihan (X_3) nilai t_{hitung} adalah 2.425 dan nilai sig 0.017, $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.425 > 1.98638) dan nilai sig < 0.05 serta arah β positif. Hal ini menunjukkan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya, F_{hitung} sebesar 36.256 dengan tingkat signifikan 0.000^a sedangkan F_{tabel} yang diperoleh sebesar 2.70, karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel kepemimpinan demokratis, insentif, dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT. Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya.

Kata Kunci :Kepemimpinan Demokratis, Insentif, Pelatihan Dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perusahaan dituntut untuk memahami perilaku konsumen pada pasar sasarannya dengan menawarkan produknya yang berkualitas disertai dengan promosi-promosi yang baik agar dapat memberikan minat dan pengaruh bagi konsumen. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dewasa ini, banyak organisasi yang telah menyadari pentingnya memelihara sumber daya manusia.

Usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan akhirnya yakni *output* yang sesuai dengan tujuan organisasi. Perusahaan perlu mengatur SDM untuk mencapai tujuannya dengan efektif serta senantiasa menjaga dan menciptakan kondisi yang nyaman dan bergairah dalam bekerja. Hal inilah yang membuat perusahaan sadar akan nilai investasi sumber daya manusia sebagai aset terbesar perusahaan. Perusahaan tidak hanya memandang karyawan hanya sebagai modal atau biaya, tetapi karyawan dianggap sebagai salah satu bentuk *organizational resource* yang dapat meningkatkan kompetitif perusahaan.

Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan

situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Menurut Wukir (2015:134) memberikan pengertian kepemimpinan yang merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan demokratis yaitu pemimpin mampu bekerja sama dengan bawahan dan bawahan berpartisipasi dalam mengambil berbagai keputusan.

Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat untuk menunjang tingkat produktivitas kerja karyawan di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut Sarwoto (2014:144), insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Dengan insentif yang memadai seorang karyawan akan terpacu serta mengembangkan pemikiran dan kreatifitasnya untuk mencapai produktivitas yang diinginkan perusahaan.

Selain itu pelatihan kerja terhadap karyawan juga dapat dijadikan sebagai salah satu cara bagi perusahaan untuk mengasah keahlian tenaga kerja yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan Widodo (2015:82) mengemukakan pelatihan

merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar tertentu karena pelatihan membantu dalam memperbaiki kekurangan serta mengasah keahlian yang telah dimiliki sehingga dapat lebih dimaksimalkan lagi oleh karyawan. Bagi individu produktivitas kerja dapat dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya yang memungkinkan timbulnya usaha peningkatan hasil kerja yang maksimal. Bagi masyarakat peningkatan produktivitas akan membawa pengaruh terhadap naiknya kesejahteraan hidup dan bagi perusahaan. Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber- sumber riil yang semakin sedikit. Peningkatan produktivitas akan membawa tingkat pendapatan perusahaan yang semakin tinggi sehingga kelangsungan hidup perusahaan lebih terjamin. Sudah menjadi tugas manajemen agar karyawan memiliki sikap kerja yang baik dan produktif. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia dapat bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa

senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi pula.

Berdasarkan pada penjelasan di atas, penulis merasa tertarik untuk meneliti permasalahan ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan demokratis, insentif, dan pelatihan Terhadap produktivitas kerja produk konsultan *consumer* elektronik di PT Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya.” dengan menggunakan kuisisioner yang akan disebarakan sebagai sumber data penelitian.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka rumusan masalah yang diambil penulis sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap produktivitas kerja produk konsultan *consumer* elektronik di PT Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja produk konsultan *consumer* elektronik di PT Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja produk konsultan *consumer* elektronik di PT Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya ?
4. Apakah Kepemimpinan demokratis, insentif dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja produk konsultan *consumer* elektronik di PT Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya ?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kekaryawanan.

Hasibuan (2015:10), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Definisi ini menggabungkan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi operatif di bidang personalia. Definisi ini menekankan kenyataan bahwa kita, terutama mengelola manusia, bukan sumber daya yang lain. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas dan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi.

Karyawan

Menurut A.A Waskito (2014:265), karyawan adalah orang dalam sebuah lembaga (kantor, perusahaan dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah), karyawan juga di sebut sebagai pegawai, buruh, pekerja.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah identitas seseorang di dalam suatu lembaga dengan memperoleh imbalan dari hasil kerjanya.

Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan merupakan perilaku untuk mempengaruhi individu atau kelompok untuk melakukan sesuatu dalam rangka

tercapainya tujuan organisasi. Secara sederhana dapat dibedakan antara kepemimpinan dan manajemen yaitu pemimpin mengajarkan sesuatu dengan benar (Asrin, 2014:79).

MC. Gregor pada tahun 1960 (dalam Asrin, 2014:82) menjelaskan ada 4 variabel kepemimpinan yaitu :

1. Karakteristik kepribadian pemimpin.
2. Sikap, kebutuhan dan kepribadian pengikutnya.
3. Karakteristik organisasinya.
4. Keadaan sosial, ekonomis dan politik.

Fairchild (dalam Arifin, 2014:1) mengartikan pemimpin dalam pengertian luas sebagai seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, atau mengontrol usaha/upaya orang lain, melalui prestise kekuasaan atau posisi. Pengertian sempit didefinisikan sebagai seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas persuasifnya, dan akseptansi (penerimaan) secara suka rela oleh pengikutnya. Sedangkan menurut Miftah Thoha (2015:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu.

Perbedaan Kepemimpinan dengan Manajemen

Pada hakekatnya kepemimpinan mempunyai pengertian yang agak luas dibandingkan dengan manajemen. Manajemen merupakan jenis pemikiran yang khusus dari kepemimpinan di dalam usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Miftah Thoha (2015:8) manajemen adalah sebuah proses pencapaian organisasi lewat usaha orang-orang lain.

Menurut Sudarwan Danim (2014: 56) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan seorang menejer dapat saja berperilaku sebagai seorang pemimpin, asalkan dia mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Tetapi seorang pemimpin belum tentu harus menjabat sebagai menejer jika ingin mempengaruhi orang lain. Jadi seorang pemimpin belum tentu menejer, tetapi seorang menejer bisa saja berperilaku sebagai pemimpin.

Peran Kepemimpinan

Peran kepemimpinan dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin. Sedangkan menurut Covey (2010:156) yang dikutip dari buku Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Peran kepemimpinan menjadi tiga bagian, yaitu:

- 1) *Pathfinding* (pencarian jalur) yaitu peran untuk menentukan visi dan misi yang pasti.
- 2) *Aligning* (penyelaras) yaitu peran untuk memastikan bahwa struktur, sistem, dan proses operasional organisasi memberikan dukungan pada pencapaian visi dan misi.
- 3) *Empowering* (pemberdaya) yaitu peran untuk menggerakkan semangat dalam diri orang-orang dalam mengungkapkan bakat, kecerdasan, dan kreativitas

laten untuk mengerjakan apapun dan konsisten dengan prinsip-prinsip yang disepakati.

Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Terry dalam Suwatno dan Priansa (2016:156) jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan pribadi (*personal leadership*).
2. Kepemimpinan non-pribadi (*non-personal leadership*).
3. Kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*).
4. Kepemimpinan kebapakan (*paternal leadership*).
5. Kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*).
6. Kepemimpinan bakat (*indigenous leadership*).

Insentif

Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut Sarwoto (2014:144), insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Menurut Moekijat (2014:180), insentif yang bentuknya sederhana adalah standard potongan yang menghubungkan pendapatan dengan produktifitas dan dapat menggunakan premi, bonus atau bermacam-macam standard untuk

memberikan imbalan jasa kepada pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja karyawan tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

Sifat Dasar Insentif

Menurut Nova dan Muslichah (2015:64) beberapa sifat dasar dalam system pengupahan insentif adalah:

- 1) Sistem pembayaran agar diupayakan cukup sederhana, sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh karyawan yang bersangkutan sendiri.
- 2) Upah insentif yang diterima benar-benar dapat menaikkan motivasi kerja mereka, sehingga output dan efisiensi kerjanya juga meningkat.
- 3) Pelaksanaan pengupahan insentif hendaknya cukup cepat, sehingga karyawan yang berprestasi lebih cepat pula merasakan nikmatnya berprestasi.
- 4) Penentuan standar kerja atau standar produksi hendaknya secermat mungkin dalam arti tidak terlalu tinggi, sehingga tidak terjangkau oleh umumnya karyawan, atau tidak terlalu rendah, sehingga tidak terlalu mudah dicapai karyawan.

Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerja atau karyawan untuk bekerja giat.

Jenis-jenis Insentif

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2002:268 dalam Mayangsari, 2015:13), jenis-jenis insentif terdapat 2 macam:

- 1) Insentif Material : bonus, komisi, pembagian laba, kompensasi yang ditanggung dan bantuan hari tua.
- 2) Insentif Non-Material : jaminan sosial, memberikan piagam penghargaan, pemberian promosi, pemberian pujian atau tulisan.

Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Yani dalam Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2015:146) menjelaskan bahwa pemberian insentif memiliki tujuan-tujuan antara lain:

- 1) Untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berprestasi.
- 2) Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan.
- 3) Untuk menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
- 4) Untuk mengukur usaha karyawan melalui kinerjanya.
- 5) Untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Insentif dapat dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut (Yani, 2015:148), yaitu:

- 1) Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
- 2) Komunikasi realistis untuk berhasil.
- 3) Pengetahuan mengenai nilai yang diciptakan jika mencapai sasaran tersebut.
- 4) Suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan inginkan untuk dibagi dengan karyawan.
- 5) Sistem umpan balik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan.
- 6) Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayarkan.

Pelatihan

Semakin beragamnya karyawan dengan organisasi yang lebih datar dan persaingan global yang meningkat, upaya pelatihan dan pengembangan membantu karyawan mampu mengembangkan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang lebih besar. Wexlwy dan yukl (1976:282) dalam mila badriyah (2015:125) mengemukakan, *“training and development are terms referring to planned efforts designed facilitate the acquisition of relevant skills, knowledge, and attitudes by organizational member”* pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha yang berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap pegawai atau anggota organisasi.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan

pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Tujuan pelatihan

Menurut Mangkunegara (2014:45) menjabarkan tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- h. Menghindarkan keusangan (*obsolescence*).
- i. Meningkatkan perkembangan pegawai

Jenis-jenis Pelatihan

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalumemperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin proses belajar yang efektif. Menurut Widodo(2015:86), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antaralain:

- a. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*).
- b. Magang (*apprenticeship*).
- c. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*).
- d. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*).
- e. Simulasi kerja (*job simulation*).

Sasaran Pelatihan

Sebelum mengenal pelatihan kita harus terlebih dahulu

mengetahui beberapa sasaran pelatihan. Menurut Sutrisno (2009:69), mengemukakan enasasaran pelatihan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Meningkatkan mutu kerja.
- c. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia.
- d. Meningkatkan moral kerja.
- e. Menjaga kesehatan dan keselamatan.
- f. Menunjang pertumbuhan pribadi.

Syarat-syarat Pelatihan

Menurut Hasibuan (2015:74), pelatihan atau instruktur yang baik hendaknya memiliki syarat sebagai berikut:

- a. *Teaching Skills* Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk Mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pengembangan.
- b. *Communication Skills* Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif.
- c. *Personality Authority* Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan.
- d. *Social Skills* Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjalin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pengembangan.
- e. *Technical Competent* Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoretis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan.
- f. *Stabilitas Emosi* Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap

anak didiknya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat kebabakan, keterbukaan, tidak pendendam serta memberikan nilai yang objektif.

Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah dalam Sedarmayanti (2011:198): "produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya." Berdasarkan pengertian diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai oleh seorang pekerja pada waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan.

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam analisis manajemen sumber daya manusia, produktivitas karyawan merupakan variabel tergantung atau dipengaruhi banyak yang ditentukan oleh banyak faktor (Sulistiyani dan Rosidah, 2014:248). Menurut Hasibuan dalam Pangaribuan (2014:14) bahwa Produktivitas sangat dipengaruhi oleh factor-faktor sebagai berikut:

- a. Perbaikan terus menerus, yaitu upaya peningkatan produktivitas kerja salah satu implementasinya ialah bahwa seluruh komponen harus melakukan perbaikan secara terus menerus.
- b. Peningkatan hasil mutu pekerjaan. Peningkatan hasil mutu pekerjaan dilaksanakan oleh semua komponen dalam organisasi.
- c. Pemberdayaan sumber daya manusia.
- d. Kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan. Artinya memberikan kontribusi yang nyata dalam peningkatan produktivitas kerja.
- e. Umpan balik.

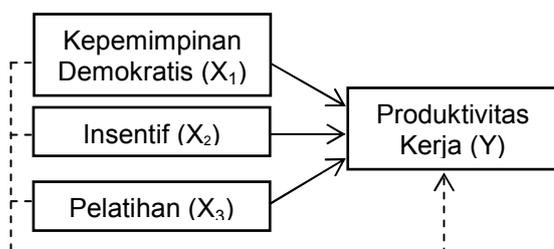
Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Penilaian produktivitas penting dalam rangka pengembangan karyawan yang memiliki produktivitas tinggi maupun rendah. Pengukuran produktivitas dapat menjadi sumber informasi bagi karyawan maupun organisasi dalam rangka mengembangkan produktivitas. Menurut Sinungan dalam Fitriyanto (2014:19) manfaat dari penilaian produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidakakuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber : Kerangka konseptual diolah.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017:2) "Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu."

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai berikut: "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh subjek atau objek yang dijadikan wilayah penelitian demikian menurut (Sugiyono, 2017:80). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sesuai dengan pengertian di atas maka populasi yang diambil pada penelitian ini adalah seluruh karyawan penjualan produk konsultan *consumer* elektronik di PT Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya yang berjumlah 130 responden.

Menurut Sugiyono (2017:81) pengertian sampel adalah sebagai berikut: "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".

Tabel penentuan jumlah sampel dari *Isaac* dan *Michael* dalam Sugiyono (2017:69) memberikan kemudahan penentuan

jumlah sampel berdasarkan tingkat kesalahan 1%, 5% dan 10%. Dengan tabel ini, peneliti dapat secara langsung menentukan besaran sampel berdasarkan jumlah populasi dan tingkat kesalahan yang dikehendaki. Diketahui bahwa jumlah populasi 130 responden dengan demikian sampel yang diambil menurut tabel *isaac* dan *michael* untuk populasi 130 dengan taraf signifikansi sebesar 5% adalah 95 responden dengan penyebaran secara *random sampling* atau secara acak.

Analisis Data

Sebelum penelitian dilakukan, perlu dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas terhadap daftar pertanyaan yang digunakan. Pengujian validitas dan reliabilitas daftar pertanyaan ini dimaksudkan agar daftar pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian, memiliki tingkat validitas dan reliabilitas memenuhi batasan yang disyaratkan.

Uji Validitas

Instrumen penelitian yang telah disusun diujicobakan terlebih dahulu untuk mengetahui kesahihan dan kehandalannya, serta ditujukan agar hasil penelitian yang dilakukan berkualitas tinggi. Instrumen yang valid adalah instrument yang mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014:75). Data penelitian tidak akan berguna apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian itu tidak memiliki validitas yang tinggi. Alat analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas data adalah dengan koefisien korelasi menggunakan bantuan *software* SPSS 16. Korelasi setiap *item* pertanyaan dengan total nilai setiap variabel dilakukan dengan uji korelasi *Pearson correlation*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari informasi, jawaban atau pernyataan, jika pengukuran dilakukan atau pengamatan dilakukan berulang.

Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis (Uji t dan Uji F)

Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan uji hipotesis. Terdapat dua jenis uji hipotesis yaitu uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Hasil pengolahan spss maka didapatkan hasil :

Tabel 1 Hasil Uji Determinasi R^2

R^2					
Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.738 ^a	.544	.529	1.462	1.637

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_X3, Kepemimpinan_Demokratis_X1, Insentif_X2

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Y

Sumber : Output SPSS.

Berdasarkan hasil uji regresi diatas, diperoleh nilai R^2 sebesar 0.544 Koefisien Determinasi berkisar dari nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$), R^2 semakin besar mendekati 1, menunjukkan semakin kuatnya

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil ini menunjukkan bahwa dari model regresi yang terbentuk, variabel independen mampu menjelaskan variasi perubahan variabel dependen sebesar 54.4%, sedangkan sisanya sebesar 45.6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian, untuk menghitung nilai eror pada variabel kepemimpinan demokratis, insentif, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja digunakan rumus $e = 1 - R^2$, maka diketahui nilai eror untuk persamaan dua (e), $1 - 0.544 = 0.456$.

Uji t Parsial Kepemimpinan Demokratis (X₁), Insentif (X₂), Dan Pelatihan (X₃) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Pengujian dilakukan secara parsial (uji t) dengan membandingkan t_{Hitung} dengan t_{Tabel} dan nilai sig $\alpha = 0.05$. Hipotesis diterima jika $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ dan nilai sig $< \alpha 0,05$. Nilai t_{Tabel} pada $\alpha = 0.05$ adalah 1.98638 maka :

Tabel 2

Uji T (Uji Parsial) Kepemimpinan Demokratis (X₁), Insentif (X₂), Dan Pelatihan (X₃) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.601	.011
Kepemimpinan_Demokratis_X1	2.669	.009
Insentif_X2	7.797	.000
Pelatihan_X3	2.425	.017

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Y

Sumber : *Output SPSS.*

1. Variabel kepemimpinan demokratis (X₁) nilai t_{Hitung} adalah 2.669 dan nilai sig 0.009. Berdasarkan hasil ini, $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ ($2.669 > 1.98638$) dan nilai sig < 0.05 serta arah β positif. Hal ini menunjukkan kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap

produktivitas kerja pada PT. Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya. **Hipotesis pertama diterima.**

2. Variabel insentif (X₂) nilai t_{Hitung} adalah 7.797 dan nilai sig 0.000. Berdasarkan hasil ini, $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ ($7.797 > 1.98638$) dan nilai sig < 0.05 serta arah β positif. Hal ini menunjukkan insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya. **Hipotesis kedua diterima.**
3. Variabel pelatihan (X₃) nilai t_{Hitung} adalah 2.425 dan nilai sig 0.017. Berdasarkan hasil ini, $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ ($2.425 > 1.98638$) dan nilai sig < 0.05 serta arah β positif. Hal ini menunjukkan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya. **Hipotesis ketiga diterima.**

Uji F Simultan Kepemimpinan Demokratis (X₁), Insentif (X₂), Dan Pelatihan (X₃) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel kepemimpinan demokratis (X₁), insentif (X₂), dan pelatihan (X₃) terhadap produktivitas kerja (Y). Berikut ini hasil dari uji F.

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	232.346	3	77.449	36.256	.000 ^a
Residual	194.391	91	2.136		
Total	426.737	94			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_X3, Kepemimpinan_Demokratis_X1, Insentif_X2

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Y

Sumber : *Output SPSS.*

Tabel tersebut di atas, menunjukkan F_{hitung} sebesar 36.256 dengan tingkat signifikan 0.000^a sedangkan F_{tabel} yang

diperoleh sebesar 2.70. Rumus melihat F_{tabel} $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ (Lampiran F tabel). Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel kepemimpinan demokratis, insentif, dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT. Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya. **Hipotesis keempat diterima.**

Variabel Yang Dominan

Untuk mengetahui variabel mana yang dominan pengaruhnya diantara variabel bebas dapat dilihat dari ranking koefisien regresi yang distandarkan (β) *standardized of coefficient beta* dari masing-masing variabel bebas. Variabel yang memiliki koefisien beta terbesar adalah variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4.207	1.617	
Kepemimpinan_Demokratis_X1	.119	.045	.197
Insentif_X2	.482	.062	.589
Pelatihan_X3	.130	.054	.179

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Y

Sumber : *Output SPSS.*

Berdasarkan data statistik pada tabel diatas diketahui bahwa variabel bebas yang memiliki koefisien beta terbesar adalah variabel insentif (X_2) dengan nilai koefisien beta sebesar 0.589. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa diantara variabel kepemimpinan demokratis, insentif, dan pelatihan, variabel insentif yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pada PT Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang "Pengaruh Kepemimpinan demokratis, insentif, dan pelatihan Terhadap produktivitas kerja karyawan penjualan produk konsultan *consumer* elektronik di PT Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya." maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Berdasarkan Uji t maka dinyatakan kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan penjualan produk konsultan *consumer* elektronik di PT Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya, Hal ini dikarenakan pada karyawan produk konsultan apabila ada suatu masalah pada pekerjaan pimpinan selalu mampu mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok secara terbuka dan karyawan juga mempunyai peran serta atas pemilihan keputusan yang diambil oleh pimpinan untuk memutuskan masalah.
- Berdasarkan Uji t maka dinyatakan insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan penjualan produk konsultan *consumer* elektronik di PT Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya, Hal ini dikarenakan insentif yang diberikan kepada karyawan selalu adil sesuai dengan target kerja yang dicapai sehingga para karyawan merasa sesuai bahwa insentif yang diterima telah sesuai dengan hasil kerja serta insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para

- pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal
- c. Berdasarkan Uji t maka dinyatakan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan penjualan produk konsultan *consumer* elektronik di PT Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya, hal ini dikarenakan pada karyawan produk konsultan di PT.Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya selalu mengikuti pelatihan dan pelatihan yang diberikan oleh PT Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya selalu diberikan setiap bulannya agar karyawan meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan,keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektif.
- d. Berdasarkan Uji F maka dinyatakan kepemimpinan demokratis, insentif dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan penjualan produk konsultan *consumer* elektronik di PT Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya, hal ini dikarenakan pada PT Samsung Indonesia dalam menjaga produktivitas kerja karyawan produk konsultanselalu memberikan dukungan yang baik berupa pelaksanaan kepemimpinan demokratis, insentif, dan pelatihan sehingga produktivitas kerja yang ada di PT. Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya maka akan semakin baik dari waktu ke waktu.

Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang

dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan adalah :

1. Pelaksanaan kepemimpinan demokratis baik dan terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja maka diharapkan perusahaan mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi khususnya mengenai pemimpin mempengaruhi bawahan, mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok secara terbuka dan keterlibatan karyawan terhadap peran serta keputusan, serta pada komunikasi yang lebih baik lagi kepada karyawan yang bertugas *outlet* atau *counter* sehingga untuk menjalankan kepemimpinan secara demokratis berjalan dengan lebih baik.
2. Pelaksanaan pemberian insentif baik dan terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja maka diharapkan perusahaan mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi khususnya keadilan insentif sesuai dengan target kerja yang dicapai sehingga para karyawan merasa sesuai bahwa insentif yang diterima telah sesuai dengan hasil kerja serta pemberian insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong
3. Pelaksanaan pemberian pelatihan baik dan terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja maka diharapkan perusahaan mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi khususnya mengenai pelatihan yang diberikan oleh PT Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya setiap bulannya agar karyawan meningkatkan kompetensi

- karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawannya melaksanakan pekerjaan secara efektif.
4. Pelaksanaan kepemimpinan demokratis, insentif dan pelatihan terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan penjualan produk *consumer* elektronik di PT Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya, diharapkan perusahaan dapat selalu menjaga produktivitas kerja karyawan produk *consumer* dan memberikan dukungan yang baik berupa pelaksanaan kepemimpinan demokratis, insentif, dan pelatihan sehingga produktivitas kerja yang ada di PT. Samsung Elektronik Indonesia Cabang Surabaya maka akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Ke Enam. Bandung Refika Aditama.
- Arifin, Zainal. 2014. Penelitian Pendidikan: Metode Dan Paradigma Baru. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Asrin, 2014 Kepemimpinan, Jakarta Salemba.
- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Covey, Steven R. (2010). The 7 Habits Of Highly Effective People (7 Kebiasaan Manusia Yang Sangat Efektif). Tangerang: Binarupa Aksara Publisher.
- Emmywaty, 2017 "Manajemen Sumber Daya Manusia", STIE MAHARDHIKA Surabaya
- Fitriyanto, Agus. 2014. Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan. Jakarta: Dinamika Cipta.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar. 2013. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Edisi Kedua. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman, M., (2015). Manajemen Kompensasi. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan. 2018. Pengantar Teori Dan Manajemen Komunikasi Cet.I. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Moekijat. 2014. Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandar Maju. Bandung.
- Nova Dan Muslichah (2015). Manajemen Kompensasi. Bandung: Karya Putra Darwati
- Pangaribuan, L., Lolong, D.B. 2015. Hubungan Penggunaan Kontrasepsi Pil Dengan Kejadian Hipertensi Pada Wanita Usia 14-59 Tahun Di Indonesia Tahun 2013 (Analisis Data RISKESDAS 2013). Media Litbangkes. 25:2.
- Rivai, Veithzal Dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk

- Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sani, Achmad & Vivin Maharani. 2013. Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisisioner Dan Analisis Data). Malang :UIN MALIKI Press. Cetakan Ke-2.
- Santoso, Singgih. 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarwoto. 2014. Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, CV Mandar Maju, Bandung.
- Sinungan, Muchdarsah (2014). Produktivitas: Apa Dan Bagaimana. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno Dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Teguh Setiawan, 2016 "Kepemimpinan Menjadi Pemimpin Cerdas", AG Publisher Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. 2015. Perilaku Organisasi : Konsep Dasar Dan Aplikasinya, Cetakan Ke-23. Jakarta : Rajawali Pers.
- Tulenan, Samuel. 2015. "The Effect Of Work Environment And Compensation Toward Employee Performance At The Office Of State Assets And Auction Service Manado". Jurnal.
- Waskito, A. A. (2009). Kamus Praktis Bahasa Indonesia Untuk SD, SMP, SMA, Mahasiswa, Dan Umum. Jakarta: Penerbit Wahyumedial.
- Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Wukir, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.
- Yani, M, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mitra Wacana Media, Jakarta.