

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, INSENTIF DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. ASCO PRIMA MOBILINDO CABANG SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh :

IKA MARGA RISTA
NIM : 13210892

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA
2017**

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Asco Prima Mobilindo Surabaya branch at Jalan Raya Jemursari No. 184-186 Surabaya. In this study, using the employee's productivity as the dependent variable and leadership, work discipline, incentives and training as independent variables. The purpose of this study to determine the effect of leadership, work discipline, incentives, and training on employee productivity PT. Asco Prima Mobilindo Surabaya branch as well as to determine which variables that most influence the employee's productivity PT. Asco Prima Mobilindo. The method used, ie quantitative methods. The sampling technique using the formula Slovin by the number of respondents 33 people. Data collection techniques used were questionnaires. The analysis includes the validity, reliability, multiple linear regression, coefficient determination test, classic assumption test including normality test, multikolinieritas test, heteroscedasticity test, autocorrelation test and test hypotheses include t test and f test. The data that has been processed using SPSS 16.0 produce regression model as follows: $Y = 0.268 + 0.142 X_1 + 0.491 X_2 + 0.075 X_3 + 0.222 X_4$. Statistical calculation results show the value of $f = 4.915$, this means that $f_{hitung} > f_{tabel} 2,71$. Results of hypothesis testing showed leadership $t_{hitung} (1,122) \leq t_{tabel} (2.04841)$, the hypothesis of labor discipline showed $t_{hitung} (3.752) \geq t_{tabel} (2.04841)$, incentive hypothesis shows $t_{hitung} (0.477) \leq t_{tabel} (2.04841)$, and hypothesis training showed $t_{hitung} (1,478) \leq t_{tabel} (2.04841)$. The results of the study produced variable work discipline more dominant effect on employee productivity PT. Asco Prima Mobilindo Surabaya branch compared with the leadership, incentives and training.

Keywords: leadership, work discipline, incentives, training, productivity employee.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya yang beralamat di Jalan Raya Jemursari No 184-186 Surabaya. Pada penelitian ini menggunakan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen dan kepemimpinan, disiplin kerja, insentif dan pelatihan sebagai variabel independen. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, insentif, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya serta untuk mengetahui variabel mana yang paling mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Asco Prima Mobilindo. Metode penelitian yang digunakan, yaitu metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan jumlah responden 33 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi serta uji hipotesis yang meliputi Uji t dan Uji f. Data-data yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS 16.0 menghasilkan model regresi sebagai berikut : $Y = 0,268 + 0,142 X_1 + 0,491 X_2 + 0,075 X_3 + 0,222 X_4$. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $f_{hitung} = 4,915$, ini berarti $f_{hitung} > f_{tabel} 2,71$. Hasil pengujian hipotesis kepemimpinan menunjukkan $t_{hitung} (1,122) \leq t_{tabel} (2,04841)$, hipotesis disiplin kerja menunjukkan $t_{hitung} (3,752) \geq t_{tabel} (2,04841)$, hipotesis insentif menunjukkan $t_{hitung} (0,477) \leq t_{tabel} (2,04841)$, dan hipotesis pelatihan menunjukkan $t_{hitung} (1,478) \leq t_{tabel} (2,04841)$. Hasil penelitian dihasilkan variabel disiplin kerja berpengaruh lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya dibandingkan dengan kepemimpinan, insentif dan pelatihan.

Kata Kunci : kepemimpinan, disiplin kerja, insentif, pelatihan, produktivitas kerja karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Unsur dalam manajemen adalah tenaga kerja pada suatu perusahaan, sehingga dalam manajemen SDM faktor yang diperhatikan adalah manusianya itu sendiri. Saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena melalui sumber daya manusia yang menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi/dijalankan atau dilaksanakan. Disamping itu SDM dapat menciptakan efisiensi dan efektifitas perusahaan.

Untuk menyusun strategi sumber daya manusia (SDM) yang baik, tenaga sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan harus memiliki kualitas yang tinggi dan berkompeten. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah agar kontribusi pegawai terhadap perusahaan dalam mencapai produktivitas perusahaan meningkat. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran satu tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif. Sesuai dengan pendapat tersebut, maka sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, produktivitas kerja karyawan sangatlah penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan untuk mengembangkan usaha, mempertahankan, dan mencapai keuntungan dalam usahanya. Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan suatu usahanya tidak akan pernah terlepas dari adanya permasalahan pada produktivitas kerja karyawannya.

Objek dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya. PT. Asco Prima Mobilindo cabang Surabaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang dealer mobil. Beberapa perusahaan yang bergerak dibidang yang sama juga menjadi pesaing ketat dalam globalisasi saat ini, sehingga PT. Asco Prima Mobilindo cabang Surabaya harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pengamatan dan observasi di PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya di duga bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja ada pada dalam kedisiplinan kerja para karyawan sangat rendah begitu pula dengan kepemimpinan yang diterapkan pada karyawannya kurang efektif dan efisien. Selain itu insentif yang telah diberikan oleh perusahaan kurang dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan sehingga menyebabkan produktivitas kerja pada karyawan PT. Asco Prima Mobilindo cabang Surabaya juga semakin menurun, dan dengan tidak tercapainya target yang diterapkan perusahaan yang disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan.

Dengan permasalahan-permasalahan yang telah diuraikan, maka mendorong penulis untuk meneliti lebih lanjut dengan mengangkat judul penelitian, yaitu **“Pengaruh kepemimpinan, Disiplin Kerja, Insentif Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya”**.

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Menurut Sutrisno (2009:99) Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Sedangkan menurut Mulyono (2004:3) mengemukakan bahwa produktivitas adalah hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2009:103) untuk meningkatkan produktivitas kerja seseorang atau karyawan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu: pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan.

Sedangkan menurut Mulyadi (2015:102) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain: tingkat pendidikan, kemampuan bekerja, skill, etika kerja, motivasi, jaminan kesehatan, lingkungan kerja yang nyaman, sarana dan prasarana pendukung produksi, manajemen, disiplin kerja, kompensasi.

Indikator Produktivitas Kerja

Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Menurut Sutrisno (2009:104), untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, antara lain:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

KEPEMIMPINAN

Pengertian kepemimpinan menurut Anoraga (1992) dalam Sutrisno (2009:214) adalah Kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Sedangkan Saebani (2014:26) berpendapat bahwa kepemimpinan atau leadership adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Umam (2012:283) kepemimpinan dapat dijabarkan dalam beberapa tipe, yaitu:

- A. Tipe Otokratis, Seorang pemimpin yang otokratis memiliki kriteria atau ciri sebagai berikut:
 1. Menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi
 2. Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
 3. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
 4. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
 5. Terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya
 6. Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum
- B. Tipe Militeristis, Seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat berikut:
 1. Dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang lebih sering digunakan
 2. Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya
 3. Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan
 4. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan
 5. Sukar menerima kritikan dari bawahannya
 6. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.
- C. Tipe Fathernalistis, Seorang pemimpin yang memiliki ciri sebagai berikut:
 1. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi (*overly protective*)
 2. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
 3. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif
 4. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya
 5. Sering bersikap maha tahu

D. Tipe Karismatik,

Hingga sekarang ini para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki karisma. Umumnya diketahui bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab musabab seorang menjadi pemimpin yang karismatik, maka sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (*supranatural powers*). Kekayaan, umur, kesehatan, profil tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk karisma.

E. Tipe Demokratis, Seorang pemimpin yang memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Dalam proses penggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia
2. Selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya
3. Senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya
4. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan teamwork dalam usaha mencapai tujuan
5. Ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain
6. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari padanya
7. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Umam (2012:299), untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, antara lain:

1. *Idealized influence* atau sering disebut memiliki charisma
2. *Inspirational motivation*, pemimpin yang memberikan motivasi yang menginspirasi.
3. *Intellectual stimulation*, mendorong peningkatan kemampuan.
4. *Individualized consideration*, perhatian secara individual kepada bawahannya.

DISIPLIN KERJA

Menurut Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2009:86) adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Sedangkan menurut Sinambela (2016:335) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan bersangkutan, agar ia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat penting berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan di perusahaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah, kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

INSENTIF

Menurut Matoyo (2000) dalam Mulyadi (2015:81) insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain yang dimaksud untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau lingkungan.

Sedangkan menurut Mulyadi (2015:81) Insentif adalah salah satu kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan tidak ada kaitannya dari upah atau gaji, atas dasar menghasilkan produk yang melebihi target yang telah ditentukan perusahaan

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Sementara itu, berbagai faktor yang mempengaruhi besarnya insentif yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan bagi pegawai mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Jabatan

Pegawai yang menduduki jabatan/kedudukan lebih tinggi dalam organisasi memiliki tanggung jawab dan ruang lingkup pekerjaan yang lebih besar. Untuk itu, organisasi atau perusahaan akan memberikan insentif lebih tinggi dibandingkan untuk pegawai biasa atau sebaliknya.

2. Kinerja

Pegawai yang menghasilkan kinerja yang tinggi akan diberikan insentif yang lebih besar daripada pegawai yang memiliki kinerja rendah.

3. Laba Organisasi

Pemberian insentif yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya bukan hanya menguntungkan pegawainya saja, melainkan juga akan memberikan keuntungan bagi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan tidak perlu segan dalam memberikan insentif bagi pegawainya.

PELATIHAN

Menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam Sinambela (2016:169) pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk, melaksanakan pekerjaan saat ini.

Sedangkan menurut Nawawi dalam Subekhi (2012:70) pelatihan adalah proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan untuk membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerja yang tidak efisien.

Manfaat-Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2011) dalam Sinambela (2016:177) manfaat pelatihan dapat dilihat dari 2 (dua) sisi, yaitu:

1. Untuk pegawai

- a. Membantu pegawai dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif
- b. Membantu mendorong dan mencapai rasa percaya diri
- c. Meningkatkan kepuasan kerja
- d. Membantu meningkatkan keterampilan
- e. Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan

2. Untuk organisasi

- a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit
- b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level organisasi
- c. Memperbaiki moral Sumber Daya Manusia
- d. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan
- e. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas kerja

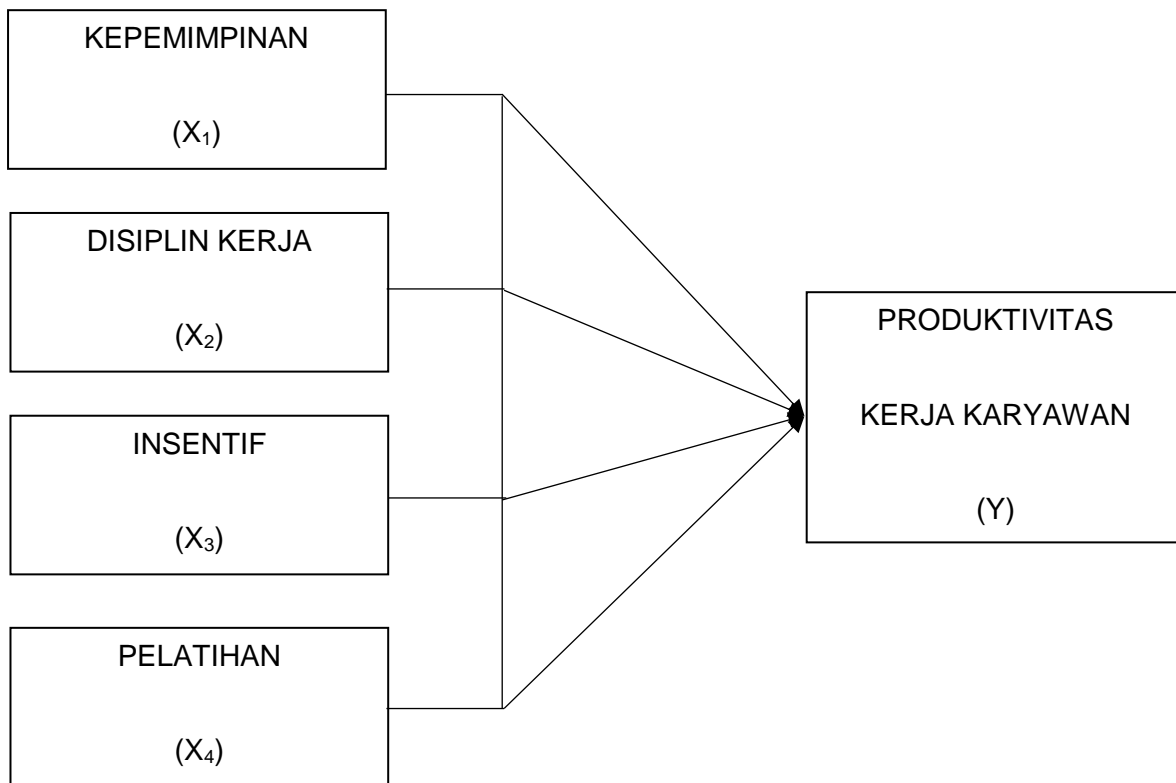
FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PELATIHAN

Untuk mengukur pelatihan diperlukan suatu indikator, antara lain:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja
Pelatihan dapat meningkatkan performance kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Kalau *level of performance-nya* naik atau meningkat, maka berakibat peningkatan dari produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.
- b. Meningkatkan mutu kerja
Ini berarti peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.
- c. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan Sumber Daya Manusia
Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan, maka secara mudah akan diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam perusahaan sendiri..
- d. Meningkatkan moral kerja
Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat
- e. Menjaga kesehatan dan keselamatan
Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain dari pada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tentram.
- f. Menunjang pertumbuhan pribadi
Dimaksudkan bahwa program pelatihan yang tepat sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja, jelas dengan mengikuti program pelatihan akan lebih memasakkan dalam bidang kepribadian, intelektual, dan keterampilan.

KERANGKA KONSEPTUAL

Penelitian ini meneliti tentang faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya. Faktor-faktor yang diduga tersebut adalah faktor kepemimpinan, disiplin kerja, insentif dan pelatihan. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sugiyono (2010:13) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini termasuk penelitian korelasi. Penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan, atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada (Arikunto, 2010:4). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin

Kerja, Insentif, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada perusahaan PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2010:173). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah 36 karyawan Perusahaan PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010:116). Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan sampel jika peneliti bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi (Arikunto, 2010:174-175). Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sample. Teknik ini merupakan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata, random, atau daerah melainkan didasarkan atas adanya tujuan tertentu (Arikunto, 2010:183). Tujuan menggunakan teknik ini adalah untuk mengambil sampel orang-orang tertentu yang sesuai persyaratan (ciri-ciri, sifat, karakteristik, dan kriteria) sampel agar mendapatkan hasil data yang akurat.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Adapun rumus slovin (Sevilla et. al., 2012 :182), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Di mana:

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = error

$$n = \frac{36}{1 + (36 \times 0,05^2)} = 33$$

Berdasarkan perhitungan di atas didapatkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 responden. Adapun penjelasan yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu:

- a. Marketing = 28 Karyawan
- b. Sales Counter = 5 Karyawan

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut Sugiyono (2012:142) kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan terbuka atau tertutup, dapat diberikan secara langsung maupun dikirim melalui pos atau internet. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Sumber Dan Pengumpulan Data

Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian sosial, yaitu data berbentuk kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan untuk sumber data terdapat dua jenis yaitu sumber data primer dan sekunder. Pada penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, adapun sumber data diperoleh sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer menurut Kriyantono (2012:41), adalah sumber data pertama dimana sebuah data dihasilkan. Pada penelitian ini, data primer akan didapat dari sumber di lapangan secara langsung yaitu dari hasil kuesioner yang dibagikan pada Karyawan pada perusahaan PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya yang telah ditentukan oleh peneliti, berdasarkan metode pengambilan sampel.

2. Data Sekunder

Menurut Kriyantono (2012:42), data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua. Data yang dihasilkan dari sumber data ini adalah sumber data sekunder. Pada penelitian kali ini, yang termasuk dalam data sekunder adalah studi pustaka dari literatur yang menunjang atau berkaitan dengan penelitian ini. Dimana data sekunder ini digunakan untuk membantu menganalisis data primer yang didapatkan di lapangan.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat.

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan(X_1), Disiplin Kerja (X_2), Insentif (X_3), dan Pelatihan (X_4)

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas.

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan (Y).

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X_1)	<p>Kepemimpinan adalah Kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.</p> <p>Anoraga (1992) dalam Sutrisno (2009:214).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Idealized influence</i> atau sering disebut memiliki kharisma 2. <i>Inspirational motivation</i>, pemimpin yang memberikan motivasi yang menginspirasi. 3. <i>Intellectual stimulation</i>, mendorong peningkatan kemampuan. 4. <i>Individualized consideration</i>, perhatian secara individual kepada bawahannya. <p>Umam (2012:299)</p>	Skala Likert
Disiplin Kerja (X_2)	<p>Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2016:335).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan <p>Hasibuan (2012:194)</p>	Skala Likert

Insentif (X ₃)	Insentif adalah salah satu kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan tidak ada kaitannya dari upah atau gaji, atas dasar menghasilkan produk yang melebihi target yang telah ditentukan perusahaan (Mulyadi, 2015:81).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jabatan 2. Kinerja 3. Laba Organisasi 	Skala Likert
Pelatihan (X ₄)	Pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, fikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap (Flippo dalam Sedarmayanti, 2014:164).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan produktivitas kerja 2. Meningkatkan mutu kerja 3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan Sumber Daya Manusia 4. Meningkatkan moral kerja 5. Menjaga kesehatan dan keselamatan 6. Menunjang pertumbuhan pribadi <p>Sutrisno (2015:69)</p>	Skala Likert
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran satu tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif. Kussrianto dalam Mulyadi (2015:101)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi <p>Sutrisno (2009:104)</p>	Skala Likert

PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pernyataan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Dalam penelitian ini pengujian validitas menggunakan SPSS, untuk menafsirkan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item angket dinyatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item angket dinyatakan tidak valid.
- Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom ($df = n - 2$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Instrumen

Item	Korelasi r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)			
X1.1	0.432	0.3440	Valid
X1.2	0.821		Valid
X1.3	0.696		Valid
X1.4	0.903		Valid
Disiplin Kerja (X_2)			
X2.1	0.738	0.3440	Valid
X2.2	0.666		Valid
X2.3	0.679		Valid
X2.4	0.824		Valid
X2.5	0.763		Valid
X2.6	0.798		Valid
X2.7	0.503		Valid
Insentif (X_3)			
X3.1	0.675	0.3440	Valid
X3.2	0.728		Valid
X3.3	0.732		Valid
Pelatihan (X_4)			
X4.1	0.669	0.3440	Valid
X4.2	0.720		Valid
X4.3	0.800		Valid
X4.4	0.570		Valid
X4.5	0.598		Valid
X4.6	0.722		Valid

Produktivitas Kerja Karyawan (Y)			
Y.1	0.760	0.3440	Valid
Y.2	0.664		Valid
Y.3	0.815		Valid
Y.4	0.654		Valid
Y.5	0.886		Valid
Y.6	0.860		Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 16

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa tidak terdapat item pernyataan yang tidak valid.

Setiap item dinyatakan valid apabila r_{hitung} pada item yang bersangkutan lebih tinggi daripada r_{tabel} . Nilai r_{tabel} diperoleh dari tabel r dengan uji dua sisi sehingga nilai $df = 33-2$ dan $\alpha 0,05$ maka diperoleh nilai r_{tabel} yaitu 0,3440. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja, artinya pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70 (Nunnally dalam Ghozali, 2011:48).

Tabel 4.15

Hasil Uji Reliabilitas Cronbach Alpha

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0.787	0.7	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0.770		Reliabel
Insentif (X ₃)	0.779		Reliabel
Pelatihan (X ₄)	0.770		Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0.793		Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 16

Berdasarkan tabel 4.15 terlihat nilai cronbach alpha sebesar 0.787 untuk variabel Kepemimpinan, untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0.770, untuk variabel Insentif sebesar 0.779, untuk variabel Pelatihan sebesar 0.770 dan untuk variabel Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0.793. Nilai koefisien alpha tersebut nilainya lebih dari atau diatas 0.70 maka dapat disimpulkan bahwa instrument atau kuisioner yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja, Insentif, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya adalah reliabel.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:98). Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (kepemimpinan, disiplin kerja, insentif dan pelatihan) terhadap variabel tetap (Produktivitas kerja karyawan) berpengaruh secara parsial atau terpisah.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Selanjutnya kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan adalah:

- a. H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
- b. H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan suatu pengaruh adalah tidak signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya suatu pengaruh adalah signifikan.

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.20
Uji Signifikansi Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.268	1.097		.244	.809
Kepemimpinan	.142	.127	.172	1.122	.271
Disiplin Kerja	.491	.131	.581	3.752	.001
Insentif	.075	.158	.070	.477	.637
Pelatihan	.222	.150	.223	1.478	.151

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 16

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai-nilai t hitung dari semua variabel bebas. Sementara nilai t_{tabel} dapat dilihat dari signifikansi 0.05 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan $df = n - k$ atau $33 - 5 = 28$, maka dapat diperoleh nilai untuk t_{tabel} adalah sebesar 2,04841. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk variabel kepemimpinan (X_1), nilai yang diperoleh adalah sebesar $t_{hitung} (1.122) \leq t_{tabel} (2.04841)$ dan tingkat signifikansi jauh lebih besar dari 0.05 yaitu 0.271, sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel kepemimpinan (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).
2. Untuk variabel disiplin kerja (X_2), nilai yang diperoleh adalah sebesar $t_{hitung} (3.752) \geq t_{tabel} (2.04841)$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.001, sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).
3. Untuk variabel insentif (X_3), nilai yang diperoleh adalah sebesar $t_{hitung} (0.477) \leq t_{tabel} (2.04841)$ dan tingkat signifikansi jauh lebih besar dari 0.05 yaitu 0.637, sehingga dapat dikatakan bahwa

H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel insentif (X_3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

4. Untuk variabel pelatihan (X_4), nilai yang diperoleh adalah sebesar $t_{hitung} (1.478) \leq t_{tabel} (2.04841)$ dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu 0.151, sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel pelatihan (X_4) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Insentif (X_3), dan Pelatihan (X_4) terhadap variabel terikatnya yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Hasil perhitungan dari program SPSS 16 dibandingkan dengan f tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan *degree freedom* $n_2 = n - k$, *degree freedom* $n_1 = k - 1$ dimana (k = jumlah variabel bebas + variabel terikat, n = jumlah sampel). Kriteria yang digunakan adalah:

- a. H_0 ditolak jika $f_{hitung} > f_{tabel}$
- b. H_0 diterima jika $f_{hitung} < f_{tabel}$

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.21
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.996	4	.749	4.915	.004 ^a
Residual	4.267	28	.152		
Total	7.263	32			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Insentif, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 16

Berdasarkan tabel di atas, di peroleh f_{hitung} sebesar 4.915 sedangkan nilai f_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0.05 dengan $df_1 (k-1) = 4$ dan $df_2 (n-k)$ atau $33 - 5 = 28$ (n adalah jumlah data atau responden dan k adalah jumlah variabel bebas + terikat) maka dapat diperoleh nilai dari f_{tabel} yaitu sebesar 2,71. Jadi dapat disimpulkan nilai f_{hitung} (**4.915**) > f_{tabel} (**2.71**) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.004 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel independen atau bebas yaitu kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), insentif (X_3) dan pelatihan (X_4) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y).

Pengaruh Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Insentif (X_3), Dan Pelatihan (X_4) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya Secara Parsial

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya

Dalam dunia bisnis kepemimpinan memegang peran penting dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan suatu perusahaan, maka dari itu setiap perusahaan memerlukan seorang pemimpin yang berkualitas dalam mewujudkan hal tersebut. Setiap pemimpin yang berkualitas dalam perusahaan diharapkan bersungguh-sungguh dalam memberikan perhatian dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Jika seorang pemimpin tidak mampu untuk mengarahkan serta tidak melakukan komunikasi akan memberikan pengaruh negatif pada produktivitas kerja para karyawannya.

Berdasarkan penelitian diatas diketahui bahwa hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji signifikansi parsial (Uji t), variabel kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) secara parsial. Pengujian dapat dibuktikan dengan nilai yang diperoleh adalah sebesar t_{hitung} (**1.122**) \leq t_{tabel} (**2.04841**) dan tingkat signifikansi jauh lebih besar dari 0.05 yaitu 0.271, sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2013:80-83) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap produktivitas kerja (H_1) ditunjukkan nilai t hitung = 1,905 < t tabel = 1,990 (dan angka signifikansi = 0,060 > α = 0,05 sehingga tidak signifikan maka hipotesis ditolak. Koefisien regresi β_1 = 0,191, karena bertanda positif (+) maka adanya peningkatan atau perbaikan variabel kepemimpinan akan dapat meningkatkan variabel produktivitas kerja karyawan.

Hal ini dapat diartikan bahwa pemimpin di PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya sangat otoriter sehingga dalam mengatur, mengarahkan, serta membina tidak sesuai yang

diharapkan oleh para karyawan dikarenakan pemimpin tersebut hanya mementingkan target yang dihasilkan oleh para marketing dan sales counter.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya

Disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya gairah dan semangat kerja serta inisiatif tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Kedisiplinan karyawan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena apabila kedisiplinan semakin baik maka produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan perusahaan akan semakin meningkat pula, tanpa kedisiplinan yang baik perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya yang optimal.

Berdasarkan penelitian diatas diketahui bahwa hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji signifikansi parsial (Uji t), variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Pengujian dapat dibuktikan dengan nilai yang diperoleh adalah sebesar $t_{hitung} (3.752) \geq t_{tabel} (2.04841)$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.001, sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini, sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2015:72) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island yang dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0.321 (** $p < 0.05$; $p = 0.000$) dan konstribusi sebesar (ΔR^2) 0.080.

Hal ini membuktikan bahwa kualitas peraturan yang telah dikeluarkan PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya sangat mempengaruhi produktivitas yang dihasilkan, dikarenakan para karyawan memiliki rasa kepedulian serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas sangatlah tinggi.

3. Pengaruh Insentif (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Asco Prima Mobilindo

Pemberian insentif pada karyawan yang diberikan oleh perusahaan merupakan suatu upaya atau usaha untuk memelihara karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Rendah tingginya insentif yang diperoleh karyawan dari perusahaan juga sangat berpengaruh pada hasil produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Insentif juga dapat dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi karyawan maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan lebih kepada karyawannya, prestasi tersebut berupa produktivitas kerja karyawan yang semakin tinggi. Produktivitas yang tinggi menyebabkan sumber daya manusia yang dihasilkan berkualitas.

Berdasarkan penelitian diatas diketahui bahwa hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji signifikansi parsial (Uji t) variabel insentif (X_3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Pengujian dapat dibuktikan dengan nilai yang diperoleh adalah

sebesar $t_{hitung} (0.477) \leq t_{tabel} (2.04841)$ dan tingkat signifikansi jauh lebih besar dari 0.05 yaitu 0.637, sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2013:78-80) yang menyatakan bahwa berdasarkan Uji T variabel insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai R sebesar 0.817 yang berarti variabel insentif terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 81.7% berhubungan erat.

Hal ini dapat diartikan bahwa insentif yang diberikan oleh PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya tidak sesuai dengan penjualan yang mereka hasilkan, sehingga para karyawan merasa kurang dalam pendapatan yang diterima.

4. Pengaruh Pelatihan (X_4) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya

Dalam menghasilkan sumber daya manusia, perusahaan perlu melakukan pelatihan pada karyawannya guna dalam mengelola sumber daya manusia menjadi handal sehingga lebih produktif dalam bekerja. Pelatihan merupakan salah satu cara dalam meningkatkan produktivitas karyawan, dan perusahaan juga memerlukan pelatihan pada karyawan baru atau lama guna mencapai tujuannya.

Berdasarkan penelitian diatas diketahui bahwa hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji signifikansi parsial (Uji t) variabel pelatihan (X_4) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Pengujian dapat dibuktikan dengan nilai yang diperoleh adalah sebesar $t_{hitung} (1.478) \leq t_{tabel} (2.04841)$ dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu 0.151, sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2015:71) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island yang dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0.303 (** $p < 0.05$; $p = 0.000$) dan konstribusi sebesar (ΔR^2) 0.070.

Dari hasil yang diperoleh menjelaskan variabel pelatihan tidak signifikan dikarenakan bahwa berdasarkan pada pernyataan kuesioner terdapat 2 (dua) bias atau persamaan pada variabel *independent* yaitu pelatihan dan variabel *dependent* yaitu produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Insentif (X_3) dan Pelatihan (X_4) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya Secara Simultan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil uji hipotesis yang menggunakan Uji Signifikan Simultan (Uji f) dengan nilai yang diperoleh adalah $f_{hitung} (4.915) > f_{tabel} (2.71)$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.004 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel independen atau bebas yaitu kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2),

insentif (X_3) dan pelatihan (X_4) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y).

Dan di dalam penelitian diatas, dapat diketahui perhitungan koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0.329, hasil ini menunjukkan bahwa 32.9% variasi variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, disiplin kerja, insentif dan pelatihan. Sedangkan sisanya 67.1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pengaruh Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Insentif (X_3) dan Pelatihan (X_4) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya Secara Dominan

Berdasarkan penelitian diatas, untuk variabel dominan dihasilkan variabel disiplin kerja yang berpengaruh lebih besar atau berpengaruh secara dominan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan SPSS pada nilai *standardized coefficients* β yaitu 0.581.

Hal ini membuktikan bahwa kualitas peraturan yang telah dikeluarkan PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya sangat mempengaruhi produktivitas yang dihasilkan, dikarenakan para karyawan memiliki rasa kepedulian serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas sangatlah tinggi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya. Insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya. Sedangkan untuk pelatihan, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya.
2. Variabel kepemimpinan, disiplin kerja, insentif dan pelatihan berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya.
3. Berdasarkan empat variabel yang digunakan, variabel disiplin kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh atau dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil, maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan temuan dalam penelitian ini, diharapkan PT. Asco Prima Mobilindo untuk selalu menjaga kualitas kedisiplinan kerja karena karyawan yang disiplin dengan loyalitas kerja baik akan menambah nilai profit perusahaan dan merupakan penggerak tujuan perusahaan.
2. Diharapkan Pemimpin PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya dapat memperbaiki kualitas kepemimpinan agar dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap para karyawan. Selain itu, pemimpin PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya dapat memperbaiki insentif yang telah dikeluarkan sesuai dengan penjualan yang dihasilkan para marketing ataupun sales counter dan dapat memberikan pelatihan sesuai dengan pekerjaan agar para karyawan mempunyai keahlian dan kemampuan yang lebih dalam meningkatkan produktivitas.
3. Penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian serupa dengan menambahkan jumlah variabel dan jumlah sampel yang lebih banyak daripada penelitian ini, agar diperoleh kesimpulan hasil penelitian yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan & Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Sania Rosma. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Sei Merah Estate*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- <http://www.asco.co.id/index.php/id/>
- Indriyani, Safitri. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kriyantono, Rachmat. 2012. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mulyadi, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: In Media.
- Mulyono, Mauled. 2004. Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saebani, Beni Ahmad. 2014. Kepemimpinan. Bandung: Pustaka Setia.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subheki, Ahmad. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&B). Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Susanto, Teguh Ariefiantoro. 2012. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sango Ceramic Indonesia. Semarang: J. Dinamika Sosbud.
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sevilla, et al. 2012. Pengantar Metode Penelitian (Diterjemahkan oleh A. Tuwu, A.Syah. An Introduction to Research Methods. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Umam, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Umam, Khaerul. 2012. Manajemen Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Wardoyo, Dewi Tri Wijayati. 2015. The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT Garuda Milky Artha Surabaya).
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

