

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Insentif terhadap Produktivitas Karyawan di PT SAI APPAREL INDUSTRIES

Adilla Farhana

Universitas PGRI Semarang

Raully Sijabat

Universitas PGRI Semarang

Ratih Hesty Utami

Universitas PGRI Semarang

Alamat: Jl. Sidodadi Timur No.24, Karangtempel, Kec. Semarang Tim., Kota Semarang, Jawa Tengah 50232;Telepon: (024) 8316377

adillafarahana09@gmail.com

Abstract. *Employee work productivity is a hot issue and there will be no end to discuss it. Problems related to productivity are also strategic issues for companies that are programming human resources. There are many internal and external aspects that support the creation of effective and efficient work productivity in corporate culture. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, organizational climate and incentives on the productivity of employees of PT Sai Apparel Industries. The approach used in this research is the quantitative approach. The results of this study are leadership style, organizational climate have a positive and significant impact on employee productivity. In addition, incentives have a negative and insignificant effect on employee productivity.*

Keywords: *work productivity, incentives, leadership, organizational climate*

Abstrak. Produktivitas kerja karyawan merupakan masalah yang hangat dan tidak akan ada habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu gis bagi perusahaan yang memprogram sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan insentif terhadap produktivitas karyawan PT Sai Apparel Industries. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitundekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. selain itu, insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan

Kata kunci: produktivitas kerja, insetif, kepemimpinan, iklim organisasi

LATAR BELAKANG

Produktivitas kerja karyawan merupakan masalah yang hangat dan tidak akan ada habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isugis bagi perusahaan yang memprogram sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suaturusahaan. Apalagi jika dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya bisa kita rasakan. Peningkatan produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan bisa dilihat serta ditentukan melalui output kinerja seorang karyawan (Karsono et al, 2017). Kinerja sendiri merupakan output karyawan, baik secara kualitas kerja dan kuantitas kerja yang didapatkan dari seorang karyawan di dalam menyelesaikan tugas yang diembannya dengan rasa penuh tanggung jawab dan kehati-hatian.

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, terutama untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif pemimpin akan memberikan sumbangan yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2012). Pemimpin mengarahkan energi kepada individu yang mencoba mencapai sesuatu cara bersama. Selain gaya kepemimpinan, faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah iklim organisasi. Demi mencapai produktivitas yang tinggi, sebuah organisasi harus mengupayakan terciptanya iklim kerja yang kondusif. Iklim kerja yang kondusif memacu SDM untuk bekerjasama dalam bekerja, saling menghargai dan berkomunikasi dengan baik antara rekan kerja. Organisasi dengan iklim organisasi yang baik dapat memberikan peluang kepada setiap karyawan untuk berperilaku baik, bekerja dengan baik, dan tentunya meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Faktor selanjutnya yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan adalah insentif. Menurut Handoko (2012), suatu departemen Personalia dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai adalah melalui insentif. Insentif adalah suatu alat motivasi yang dapat menimbulkan dorongan/rangsangan agar karyawan bekerja lebih giat dan bergairah serta sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan insentif terhadap produktivitas karyawan PT Sai Apparel Industries.

KAJIAN TEORITIS

Produktivitas kerja adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan (Sinungan (2014:12). Menurut Sutrisno (2016:98), produktivitas kerja adalah suatu yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja. Sedangkan Sedarmayanti (2014:57) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi.

Menurut Bismala (2017: 83), gaya kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja mencapai tujuan. Faktor manusialah yang mempertautkan kelompok dan memotivasinya untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Mulyadi (2015), gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Lisa Paramita (2017:58) iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing masing anggota dalam memandang organisasi. Sedangkan menurut Rahayu (2017:263), iklim organisasi adalah segalanya tersedia bagi karyawan dan mempengaruhi cara karyawan melaksanakan tugas yang diberikan. Iklim organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam memproduksi barang atau jasa. Oleh karena itu, iklim organisasi diperlukan untuk tempat kerja yang baik dan sehat untuk memungkinkan karyawan merasa lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

Menurut Mangkunegara (2017:89), insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan menurut G.R. Terry dalam Suwatno (2018:234) insentif adalah sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan

pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu perusahaan, karena kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat, hal tersebut akibat dari karyawan yang bekerja dengan optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Suhartinah (2018) dengan judul “Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Rumah Congo Sedayu, Bantul-Yogyakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Rumah Congo Sedayu, Bantul-Yogyakarta. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Rumah Congo Sedayu, Bantul.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan dan Roni Mariyono (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, Gaya kepemimpinan islami, mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Budaya organisasi islami mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan gaya kepemimpinan islami, budaya organisasi islami dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Dewanta Mukti Lestari (2021) dengan judul “Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17), penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi

atau sampel tertentu Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Sai Apparel Industries bagian packing yang berjumlah 60 karyawan.

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuesioner memperoleh data primer, sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019). Kuesioner yang disebarkan menggunakan skala likert, yaitu cara pengukuran dengan menghadapkan seorang responden pertanyaan, kemudian diminta untuk memberikan jawaban dan selanjutnya jawaban tersebut diberi skor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Ghozali (2013), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Berikut merupakan hasil uji validitas pada penelitian ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,741	0,254	Valid
X1.2	0,769	0,254	Valid
X1.3	0,737	0,254	Valid
X1.4	0,593	0,254	Valid
X1.5	0,741	0,254	Valid
X1.6	0,769	0,254	Valid
X2.1	0,650	0,254	Valid
X2.2	0,866	0,254	Valid
X2.3	0,827	0,254	Valid
X2.4	0,720	0,254	Valid
X2.5	0,866	0,254	Valid
X3.1	0,586	0,254	Valid
X3.2	0,638	0,254	Valid
X3.3	0,770	0,254	Valid
X3.4	0,635	0,254	Valid
Y1.1	0,914	0,254	Valid
Y1.2	0,709	0,254	Valid
Y1.3	0,828	0,254	Valid
Y1.4	0,791	0,254	Valid
Y1.5	0,914	0,254	Valid

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, diperoleh semua nilai R Hitung > R Tabel (df = N-2 = 60-2 = 58, R Tabel = 0,254), sehingga instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Apabila nilai probabilitas uji (K-S) > alpha (0,05), maka data dapat menunjukkan berdistribusi normal, namun sebaliknya jika nilai dari probabilitas uji (K-S) lebih kecil dari alpha (0,05) maka dapat diartikan bahwa data menunjukkan tidak berdistribusi normal

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,30959608
Most Extreme Differences	Absolute	,224
	Positive	,117
	Negative	-,224
Test Statistic		,224
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Sig Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga menerima H_a dan menolak H_0 (H_1 diterima) yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Gaya kepemimpinan yang cocok dan diterapkan dalam perusahaan akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawannya. Karyawan yang puas dengan pemimpin mereka akan memiliki kinerja yang baik begitupun sebaliknya. Dalam proses keberhasilan suatu perusahaan, gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah sesuatu yang penting dan harus diperhatikan. Bawahan yang berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik maka akan memperoleh imbalan yang sesuai, begitupun sebaliknya jika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik maka tidak mendapat imbalan.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Sig Iklim Organisasi (X_2) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga menerima H_a dan menolak H_0 (H_2 diterima) yang berarti Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Iklim organisasi menggambarkan usaha dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan terhadap organisasi. Kebebasan dalam menentukan alternatif penyelesaian tugas, pendelegasian tugas yang sesuai dengan “porsi” dan kemampuan karyawan serta kepedulian yang tinggi sesama rekan kerja dinilai telah dilaksanakan dengan baik, sehingga karyawan dengan ikhlas bekerja memberikan kinerja terbaiknya.

Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Sig Insentif (X_3) sebesar $0,187 > 0,05$, sehingga menerima H_0 dan menolak H_a (H_3 ditolak) yang berarti Insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Insentif merupakan salah satu daya pendorong yang merangsang terwujudnya upaya pemeliharaan karyawan insentif terhadap karyawan merupakan perhatian dan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan yang telah dicapai, sehingga termotivasi dapat lebih giat dan berlomba-lomba untuk berpartisipasi dan semakin loyal terhadap perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa manusia merupakan sumber yang sangat penting di dalam perusahaan karena manusia yang memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Terdapat beberapa cara yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam rangka memelihara karyawan salah satunya dengan pemberian insentif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka kesimpulan dari penelitian ini Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Selain itu, Insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Untuk penelitian selanjutnya yang mengambil tema mengenai produktivitas karyawan, bisa menambahkan variabel independen lainnya yang berpengaruh dalam menciptakan produktivitas karyawan, misalnya *human relation*, lingkungan kerja, beban kerja ataupun lainnya

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya ucapkan terimakasih kepada seluruh karyawan PT Sai Apparel Industries yang telah bersedia menjadi sampelpenelitian, dan saya ucapkan terimakasih kepada ibu Raully Sijabat dan Ibu Ratih Hesti Utami selaku dosen pembimbing yang membimbing peneliti hingga terselesaikannya penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Bismala, Lila dan Arianty, Nel . (2017). *Perilaku* taken Pertama, Medan : AQLI.
- Ekhsan, Muhammad dan Roni Mariyono. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Iklim Organisasi dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 3 No 2, Juni 2020.
- Handoko, Hani. 2012. *Program Kesejahteraan Karyawan, Bandung*: PT Antara Marga.
- Lestari, Dewanti Mukti. 2021. Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Penelitian dan Kajian Imilah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta* Vol 19, No 3, Juli 2021.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. RemajaRosdakarya.
- Mulyadi, D. 2015. *PerilakuOrganisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta
- Paramita, Lisa. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrasi Negara*, Volume 5, Nomor 3, 2017. Hal: 6168-6182
- Rahayu, A. P. (2020). *PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN TIPE KEPRIBADIAN TERHADAP STRES KERJA DAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL (Studi Empiris pada Karyawan PT Anugerah Karya Trisakti Purworejo)* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. 2012. *Fungsi Kepemimpinan dalam Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinungan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2019. *Metodenelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suhartinah. 2018. Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Rumah Congo Sedayu, Bantul-Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 1 No. 1 Januari 2018.

Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Suwatno, Priansa, Doni Junni. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Cetakan Keenam, Bandung :Alfabeta Siagian, SP. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.