

**PENGARUH BEBAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA PT. KENCANA
INTI PERKASA**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (MM)
Program Studi Magister Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

CHANDRABRATATARIGAN

1820030047

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

PENGESAHAN TESIS

Nama : Chandra Brata Tarigan
NPM : 1820030047
Program Studi : Magister Manajemen / MSDM
Judul Tesis : **PENGARUH BEBAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA PT. KENCANA INTI PERKASA**

Disetujui untuk disampaikan Kepada

Pengesahan Tesis

Medan, November 2020

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. SJAHRIL EFFENDY, P.Msi, MA, M.Psi, M.H

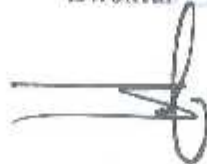
Pembimbing II



ZULASPAN TUPTI, SE, M.Si

Diketahui

Direktur



Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Ketua Program Studi



Dr. SJAHRIL EFFENDY, P.Msi, MA, M.Psi, M.H

PENGESAHAN TESIS

PENGARUIH BEBAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA PT. KENCANA INTI PERKASA

CHANDRA BRATA TARIGAN

NPM : 1820030047

Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

"Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji, yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Kamis, Tanggal 22 Oktober 2020"

Panitia Penguji

1. Dr. SJAHRIH EFFENDY, P.Msi, MA, M.Psi, M.H
Ketua

1. 

2. ZULASPAN TUPTI, SE, M.Si
Sekretaris

2. 

3. Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP
Anggota

3. 

4. Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.Si
Anggota

4. 

5. FAHRIZAL ZULKARNAIN, S.T, M.Sc, Ph.D
Anggota

5. 

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Dengan pernyataan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya tulis dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. KENCANA INTI PERKASA”** adalah benar merupakan hasil karya intelektual mandiri, diselesaikan tanpa menggunakan bahan-bahan yang tidak diijinkan dan bukan merupakan karya pihak lain, dan saya akui sebagai karya sendiri tanpa unsur plagiat. Semua sumber referensi yang di kutip dan yang di rujuk telah di tulis dengan lengkap pada daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari di ketahui terjadi penyimpangan dari pernyataan yang saya buat, maka saya siap menerima sanksi sesuai yang berlaku.

Medan, Oktober 2020
Penulis



Chandra Brata Tarigan
CHANDRA BRATA TARIGAN
NPM : 18200300047

ABSTRAK

Chandra Brata Tarigan, 1820030047, “Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Kencana Inti Perkasa”.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa dan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Dan dideskripsikan secara deduksi yang berangkat dari teori-teori umum, lalu dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori tersebut ditariklah kesimpulan. Kemudian di jabarkan secara deskriptif, karena hasilnya akan kami arahkan untuk mendiskripsikan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi secara serempak adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa. Berdasarkan (Uji-t) diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa. Berdasarkan (Uji-t) diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa. Berdasarkan (Uji-t) diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa.

Kata Kunci : Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Produktivitas Karyawan.

ABSTRCT

Chandra Brata Tarigan, 1820030047, "The Effect of Workload, Leadership Style and Compensation on Employee Productivity at PT. Kencana Inti Perkasa ".

This study aims to determine the effect of workload on employee productivity at PT. Kencana Inti Perkasa, to determine the effect of leadership style on employee productivity at PT. Kencana Inti Perkasa, to determine the effect of compensation on employee productivity at PT. Kencana Inti Perkasa and to determine the effect of workload, leadership style and compensation on employee productivity at PT. Kencana Inti Perkasa.

This study uses a quantitative approach because it uses numbers, starting from data collection, interpretation of the data, and the appearance of the results. And it is described in deduction from general theories, then with observations to test the validity of the theory's validity, conclusions are drawn. Then described descriptively, because we will direct the results to describe the data obtained and to answer the formula.

From the research results indicate that the effect of workload, leadership style and compensation simultaneously is a positive and significant effect on employee productivity at PT. Kencana Inti Perkasa. Based on (t-test) it is known that the workload variable has a positive and significant effect on employee productivity at PT. Kencana Inti Perkasa. Based on (t-test) it is known that the leadership style has a positive and significant effect on employee productivity at PT. Kencana Inti Perkasa. Based on (t-test) it is known that compensation has a positive and significant effect on employee productivity at PT. Kencana Inti Perkasa.

Keywords: Workload, Leadership Style, Compensation, Employee Productivity.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji Syukur Kepada Tuhan yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya pada peneliti sehingga dapat menyelesaikan Tesis ini pada waktunya, dengan judul : **“PENGARUH BEBAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. KENCANA INTI PERKASA”**.

Adapun maksud dan tujuan dari pembuatan tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penulisan tesisi ini, peneliti telah banyak menerima bimbingan, dorongan, serta bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Sjahrieffendy Pasaribu, selaku Ketua Prodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si, selaku Sekretaris Prodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Sjahriel Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH. selaku Dosen Pembimbing I.
6. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini belum terdapat kesempurnaan, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran. Akhir kata, semoga tesis ini bermanfaat bagi rekan – rekan Mahasiswa khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Medan, Oktober 2020

Peneliti

CHANDRABRATATARIGAN
NPM. 1820030047

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN TEORI	7
A. Landasan Teori	7
1. Produktivitas Karyawan	7
a. Pengertian Produktivitas Karyawan	7
b. faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan	8
c. Manfaat Produktivitas Karyawan	9
d. Dimensi dan Indikator Produktivitas Karyawan	10
2. Beban Kerja	11
a. Pengertian Beban Kerja	11
b. Pengukuran Beban Kerja	12
c. Dampak Beban Kerja	13
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	13
e. Indikator Beban Kerja	15

3.	Gaya Kepemimpinan	18
a.	Pengertian Gaya Kepemimpinan	18
b.	Tipe atau Gaya Kepemimpinan	20
c.	Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	21
4.	Kompensasi	23
a.	Pengertian Kompensasi	23
b.	Bentuk-bentuk Kompensasi	25
c.	Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi	26
d.	Tujuan Kompensasi	28
e.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi	29
f.	Indikator Kompensasi	31
B.	Kerangka Konseptual	32
C.	Hipotesis	34
BAB 3 METODE PENELITIAN		36
A.	Pendekatan Penelitian	36
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	36
C.	Definisi Operasional	37
D.	Metode Pengambilan Data	39
E.	Populasi dan Sampel	40
F.	Uji Instrumen	40
G.	Uji Asumsi Klasik	42
H.	Metode Analisis Data	43
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		46
A.	Hasil Penelitian	46
B.	Uji Asumsi Klasik	52
C.	Analisis Regresi Linear Berganda	58
D.	Pengujian Hipotesis	60

E. Pembahasan	63
1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas	63
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas ...	63
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas	64
 BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	 65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	65
 DAFTAR PUSTAKA	 67
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Pelaksanaan Waktu Penelitian	37
Tabel III.2	Defenisi Operasional Penelitian	38
Tabel III.3	Instrumen Skala Likert	39
Tabel IV.1	Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel IV.2	Karateristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel IV.3	Karateristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
Tabel IV.4	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Beban Kerja	49
Tabel IV.5	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan	50
Tabel IV.6	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi	51
Tabel IV.7	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Produktivitas	52
Tabel IV.8	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	55
Tabel IV.9	Hasil Uji <i>Glejser</i> heteroskedastisitas	57
Tabel IV.10	Uji Nilai <i>Tolerance</i> dan VIF	58
Tabel IV.11	Hasil Regresi Linier Berganda	59
Tabel IV.12	Hasil Uji F Signifikansi Simultan	60
Tabel IV.13	Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	61
Tabel IV.14	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1	Histogram Uji Normalitas	53
Gambar IV.2	Plot Uji Normalitas	54
Gambar IV.3	<i>Scatterplot</i> Heteroskedastisitas	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tercapainya hajat suatu organisasi suatu badan usaha sangat berhubungan dengan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang dilakukan yang dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja para bawahannya.

Meningkatkan produktivitas kerja pegawai oleh seorang pimpinan berarti dapat membangkitkan daya gerak atas kemauan kerja seseorang atau diri sendiri untuk mencapai tujuan pekerjaan yang menjadi kewajiban dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan terpenuhinya akan sesuatu hal tersebut maka tujuan perusahaan dapat terwujud, maka untuk itu dianjurkan kepada setiap manager atau pimpinan harus dapat menggerakkan dan membangkitkan semangat serta gairah kerja dari bawahan, gairah kerja ternyata berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai, oleh sebab itu perusahaan harus berusaha agar pegawai bergairah di dalam melaksanakan tugasnya yang dapat dilakukan dengan memberikan motivasi.

Adapun beberapa keadaan yang dapat dikatakan memberikan pengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan meliputi pemberian beban pekerjaan yang efektifitas serta efisiensi, gaya kepemimpinan dan kompensasi. Pengefektipan beban tugas dari sumber daya manusia merupakan harapan karyawan dengan tujuan untuk mencapai tujuan badan usaha yaitu mensejahterakan karyawan, baik itu dalam kerangka mencapai hajat yang

ditetapkan secara pendek maupun panjang oleh perusahaan.

Beban kerja merupakan prosedur kerja tentang hal-hal yang telah ditetapkan perusahaan bagi tenaga kerjanya yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut beban kerja adalah wujud dari pengawasan kepada karyawan yang dilakukan secara teratur serta memberikan akibat kepada nilai kesungguhan kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Prawatya mengatakan (2015: 72) beban kerja memberikan akibat terhadap peningkatan produktifitas sumber daya manusia perusahaan untuk bekerja lebih baik lagi. Agar terjadi peningkatan efektifitas daripada beban kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka perlu ditetapkan ketentuan dan ketetapan tertulis dari perusahaan yang menjelaskan batasan seorang karyawan memiliki keterikatan dengan perusahaan dimana ia bekerja.

Penelitian yang dilakukan Usman (2016: 45) menjelaskan beban kerja secara signifikan memiliki pengaruh namun korelasi yang ditunjukkan lemah dan penelitian ini menyarankan untuk melakukan research agar menjelaskan dan mempergunakan hal-hal lain selain beban kerja untuk mencari pengaruh yang berkorelasi serta memberikan efektivitas bagi produktivitas kerja pegawai.

Adapun yang menjadi dasar bagi penulis untuk mengangkat masalah ini karena produktivitas kerja merupakan hal yang utama dalam kaitannya dengan produktivitas karyawan secara mapan. Mulyono dan Sudarmo (2015: 12) menjelaskan bahwa “produktivitas tidaklah merupakan persoalan cara serta sistem manajemen, akan tetapi meliputi juga persoalan yang sangat menyeluruh, bagi

dari persoalan yang berhubungan dengan pengelolaan aset-aset pemerintah, lembaga-lembaga perburuhan dan juga kelompok-kelompok organisasi sosial lainnya, dimana masing-masing kelompok tersebut memiliki tujuan berbeda sehingga berbeda pula tujuan peningkatan produktivitas kerja sumber daya manusia”.

Produktivitas dapat menjelaskan secara baik budaya kerja karyawan yang melahirkan etos kerja yang baik pula yang bersumber dari kepemimpinan dalam sebuah perusahaan. Dengan demikian seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan dalam mengatur karyawan, walaupun karyawan yang terlibat kurang dalam bekerja harus tetap berdaya guna dalam kaitannya dengan produktivitas berdasarkan kemampuan karyawan itu sendiri dan disesuaikan pula dengan kebijakan perusahaan. Perihal produktivitas kerja dari tenaga kerja kenyataannya dapat diukur sesuai dengan beban kerja yang ditimpakan kepada setiap tenaga kerja dan juga target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Pimpinan juga dalam kapasitas ini terlibat khususnya dalam memberikan teladan kepada tenaga kerjanya. Pendekatan penelitian ini berupaya menghubungkan antara produktivitas kerja yang dihasilkan dan mengarah kepada gaya kepemimpinan.

Selain itu Tingkat produktivitas kerja karyawan dapat meningkat bila karyawan mendapatkan kompensasi sehingga timbul semangat dalam bekerja karena selain mendapatkan gaji, juga mendapatkan tambahan gaji dari perusahaan. Hal inilah jarang dilirik oleh para pimpinan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawannya, padahal kompensasi sangat efektif

dalam meningkatkan produktifitas tenaga kerja.

Dengan paparan demikian maka penelitian ini berupaya menghasilkan suatu keilmuan dalam kaitannya dengan sebuah karya ilmiah berbentuk tesis.

B. Identifikasi Masalah

1. Belum optimal kerja para karyawan sehingga menghambat peningkatan produksi perusahaan yang menyebabkan produktivitas kerja menurun.
2. Standarisasi kerja karyawan belum terpenuhi yang diakibatkan tidak sesuaianya kualitas yang dimiliki karyawan dengan job desk yang dimilikinya sehingga karyawan terbebani dalam pemenuhan produksi.
3. Pemimpin perusahaan belum memiliki gaya kepemimpinan yang pas dengan karakter karyawan perusahaan sehingga tidak terjadi sinergisitas kinerja antara pimpinan dan tenaga kerja.
4. Pemberian kompensasi belum disesuaikan dengan besaran beban kerja, kemampuan, dan kontribusi tenaga kerja kepada perusahaan sehingga menyebabkan produktivitas karyawan menurun.

C. Batasan Masalah

Dengan dasar paparan di atas dan juga permasalahan yang diajukan, untuk menghindari pembahasan tesis ini semakin melebar, maka peneliti hanya mengambil responden penelitian hanya karyawan tetap pada PT. Kencana Inti Perkasa, serta membatasi variabel penelitian hanya yang menjadi faktor-faktor yang menjadi kontribusi bagi produktivitas kerja tenaga kerja pada PT. Kencana Inti Perkasa. Dengan uraian masalah sebagaimana dijelaskan sebelumnya, hal-hal

yang memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan pada penelitian adalah beban kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa ?
2. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa ?
3. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa ?
4. Apakah ada pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa ?

E. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa.
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa.
4. Mengetahui pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa.

F. Manfaat Penelitian

1. Akademis

Adapun manfaat secara akademis dapat menjadi bahan tambahan dari pengetahuan yang didapat di perkuliahan dan aplikasinya di dunia nyata dan publik sehingga dapat dijadikan acuan referensi kemudian dapat dijadikan referensi bagi penelitian berikutnya.

2. Praktis

Penelitian ini mampu memberikan suatu pandangan kepada perusahaan perihal produktivitas kerja, dimana dengan pandangan tersebut maka dengan masukan dari pembahasan tesis ini akan didapatkan timbal balik bagi perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja daripada tenaga kerjanya.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Karyawan

a. Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja diwujudkan dalam bentuk personal maupun kelompok kerja yang memiliki keluaran kerja merupakan hasil adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Produktivitas kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. (Ilyas, 2001:66).

Produktivitas kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mathis dan Jackson (2002 : 78) berpendapat bahwa: Produktivitas kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Produktivitas kerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: (1) kuantitas *output*, 2) kualitas *output*, (3) jangka waktu *output*, (4) kehadiran di tempat kerja, dan (5) sikap kooperatif.

Untuk mengoptimalkan produktivitas kerja maka dilakukan manajemen produktivitas kerja. Menurut Dharma (2010:25) menjelaskan “manajemen produktivitas kerja merupakan suatu sistem yang diterapkan oleh suatu badan usaha dalam mendayagunakan kekuasaannya untuk mengelola aset-aset

perusahaan termasuk di dalamnya tenaga kerja dan lainnya.

Berdasarkan penjelasan sebagaimana diuraikan sebelumnya maka dapat dijelaskan produktivitas kerja sedemikian penting dalam suatu organisasi badan usaha dimana dengan produktivitas tersebut akan didapatkan hasil guna dan daya guna dengan memanfaatkan hal-hal aset dari suatu badan usaha berupa manusianya serta alat-alat lainnya yang ditujukan bagi peningkatan kinerja perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja adalah tingkat kompetensi terhadap pekerjaan yang diberikan dalam tatanan kesatuan strategik yang mendukung sistem kerja berdasarkan team work. Untuk mengetahui seseorang mempunyai produktivitas kerja atau tidak maka dapat dilakukan melalui penilaian. Penilaian (*Performance Appraisal*) dapat dilakukan dengan membandingkan prestasiyaktual pegawai dengan rencana produktivitas kerja yang diharapkan organisasi, penilaian produktivitas kerja yang memainkan peranan sangat penting dalam meningkatkan motivasi di tempat kerja. Pegawai menginginkan dan memerlukan penghargaan berkenaan dengan produktivitas kerja dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan kompensasi terhadap pegawai. Jika produktivitas kerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemampuan pegawai dan menyusun rencana peningkatan produktivitas kerja

Penilaian produktivitas kerja (*Performance appraisal*) adalah suatu proses melalui manajemen organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai

produktivitas kerja pegawai. Produktivitas kerja ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan kepersonaliaan dan memberikan upah balik bagi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Karakteristik dari penilaian produktivitas kerja meliputi :

- a. Fokus pada individual.
- b. Ada harapan dan standar dari produktivitas kerja.
- c. Biasanya melibatkan dua bagian antara pegawai dengan penilai; yang satu mewujudkan standar dan lainnya mereview produktivitas kerja.
- d. Penilaian biasanya seseorang yang memiliki wewenang manajemen lini atas seorang penilai.
- e. Sisi penilaian memberikan kesimpulan tertulis berkenaan dengan produktivitas kerja seseorang yang direview.
- f. Konsekuensi dari penilaian bahwa organisasi secara langsung menetapkan kompensasi berdasarkan produktivitas kerja (*pay for performance*) dan banyak perusahaan menggunakan appraisal sebagai dasar untuk mempromosikan pegawai.

c. Manfaat Produktivitas Karyawan

Secara langsung dalam bagian ini dapat disebutkan bahwa setiap pekerjaan tentunya dilakukan untuk mengejar target tertentu yang memberikan manfaat bagi pelakunya. Demikian juga halnya produktivitas itu sendiri diterapkan suatu badan usaha agar memberikan manfaat bagi suatu perusahaan.

Adapun manfaat yang diharapkan dari penerapan produktivitas kerja

adalah agar karyawan memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya dan dengan motivasi tersebut akan memberikan timbal balik bagi perusahaan yaitu tercapainya beban produksi dan kegiatan perusahaan. Banyak hal yang lahir dari produktivitas kerja selain motivasi, yaitu disiplin, kinerja, dan lain sebagainya.

d. Dimensi dan Indikator Produktivitas Karyawan

Dimensi produktivitas kerja, menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah menurut Umar (2019: 1), yaitu:

- 1) Dimensi sikap kerja di operasional, meliputi: sikap dalam melayani, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, dan sikap melakukan inisiatif kerja.
- 2) Dimensi tingkat ketrampilan dioperasional, meliputi: ketrampilan pencapaian tugas, ketrampilan melaksanakan program, dan ketrampilan mengevaluasi pencapaian program.
- 3) Dimensi hubungan kerja dioperasional, meliputi: hubungan kerja dengan pimpinan, hubungan kerja antar bagian, dan hubungan kerja dengan rekan sekerja.
- 4) Dimensi manajemen produktivitas, meliputi: koordinasi pekerjaan, komunikasi antar bagian, dan tanggung jawab pekerjaan.
- 5) Dimensi efisiensi, meliputi: jumlah tenaga kerja, pemanfaatan tenaga kerja, dan pemanfaatan waktu tenaga kerja.

Sedangkan Menurut gomes (2013: 160), terdapat 5 indikator produktivitas kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan.
- 2) Ketrampilan.

- 3) Kemampuan.
- 4) Sikap.
- 5) Perilaku.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Secara langsung dapat dipahami beban kerja dimengerti sebagai beban daripada tenaga dalam badan usaha. Beban kerja menimbulkan kewajiban bagi tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tenggat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Beban kerja ini biasanya dipikul oleh beberapa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan tertentu. Beban kerja ini merupakan hasil dari job deskripsi pekerjaan tenaga kerja.

Munandar (2013: 183), menjelaskan beban kerja merupakan suatu ketentuan perihal jenis pekerjaan, waktu pekerjaan serta jumlah tenaga yang dibutuhkan untuk mengerjakannya. Menurut Tarwaka (2014: 106) menjelaskan bahwa beban kerja wujud dari keadaan yang terbit dari adanya hubungan kerja serta adanya pelaksanaan pekerjaan yang lahir dalam suatu lingkungan kerja. Beban kerja juga dapat disebutkan sebagai harapan dari perusahaan dengan menggunakan tenaga kerjanya. Hakim (2016: 16), mengemukakan bahwa beban kerja merupakan diselesaikannya suatu jenis pekerjaan oleh suatu unit tertentu dalam suatu organisasi pada suatu masa tertentu pula. Sunyoto (2013: 64), mengemukakan: bahwa ketidaksesuaian beban kerja akan dapat menimbulkan hal-hal yang kurang baik terhadap tenaga kerja. Ketidaksesuaian tersebut dapat berupa volume kerja yang terlalu besar sehingga akan memberikan kebosan serta rasa

tidak akan mampu mengerjakan pekerjaan tersebut.

Sutarto (2014: 122), beban kerja diciptakan oleh suatu organisasi kerja yang ditujukan kepada pencapaian tujuan suatu badan usaha. Beban kerja ditimpakan kepada para pekerja dengan maksud untuk menyelesaikan beban kerja tersebut. Beban kerja harus disesuaikan dengan unit-unit kerja yang terdapat dalam suatu badan usaha sehingga terjadi sinkronisasi dan harmonisasi. Sinkronisasi dan harmonisasi tersebut akan berlanjut pada pelaksanaan beban kerja antar unit secara baik.

Dengan uraian di atas dapat dipahami bahwa beban kerja harus sejalan dan berjalan dengan organisasi yang melakukan suatu usaha atau kegiatan.

Dengan uraian di atas maka dapat dijelaskan beban kerja tersebut tercipta dari sistem produksi suatu badan usaha. Beban kerja tersebut dibagi-bagi dalam unit kerja sehingga tidak terjadi penumpukan beban kerja pada satu unit kerja. Beban kerja tersebut apabila dibebankan kepada tenaga kerja maka akan dilihat tingkat kemampuan tenaga kerja tersebut untuk memikul beban kerja tersebut. Oleh sebab itu keberadaan pimpinan selaku pengawas beban kerja yang ditimpakan kepada tenaga kerja akan sangat menjadi fundamental dalam kerangka tercapainya dan terselesaikannya beban kerja.

b. Pengukuran Beban Kerja

Mengukur beban pekerjaan bisa dilaksanakan melalui cara menilai mental kerja secara subjektif adalah dengan mempergunakan teknik beban kerja subjektif. Dalam metode SWAT performansi kerja pegawai terbagi dalam tiga dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performansi, yaitu:

1) Beban waktu (*time load*)

Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.

2) Beban usaha mental (*mental effort load*)

Banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

3) Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) Menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

c. Dampak Beban Kerja

Apabila ditelaah dari kata dampak yang berarti akibat. Maka beban kerja memberikan suatu kondisi tertentu terhadap tenaga kerja di dalam suatu perusahaan. Dampak yang nyata dengan pemberian beban kerja adalah tenaga kerja merasa diberikan tanggung jawab yang besar terhadap pelaksanaan pekerjaannya serta hasilnya. Dampak ini bernilai positif apabila dilakukan dengan penuh rasa tanggungjawab. Tetapi apabila beban kerja yang diberikan tersebut berlebihan akan memberikan dampak negatif bagi kemampuan tenaga kerja untuk melakukan pekerjaannya. Apabila beban kerja tidak diberikan juga memberikan akibat negatif bagi tenaga kerja, dimana tenaga kerja merasakan bahwa dalam pelaksanaan pekerjaannya tenaga kerja merasakan bahwa ia kurang diperhatikan oleh perusahaan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Ada beberapa hal yang merupakan faktor yang memberikan pengaruh terhadap beban kerja. Pada kajian ini akan diberikan hal-hal yang memberikan

akibat bagi beban kerja, yaitu: pengaruh dari luar tenaga kerja dan pengaruh dari dalam diri pekerja. Manuaba (2013: 60), menjelaskan faktor tersebut meliputi:

- 1) Faktor yang berasal dari luar tenaga kerja (eksternal), dapat berupa:
 - a) Pelaksanaan tugas pekerjaan yang mengarah kepada sifat fisik pekerja, seperti daerah kerja, penataan tata ruang pekerjaan, lokasi atau tempat pekerjaan dilaksanakan. Sarana dan prasarana kerja, lingkungan kerja, wujud kerja. Dan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan memiliki pengaruh kepada psikologis pekerja, seperti stres yang tinggi, kompleksitas pekerjaan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dijalankan.
 - b) Sistem manajemen organisasi kerja, yang dimunculkan dari jam bekerja, jam istirahat yang diberikan, pembagian kerja, pekerjaan malam hari, model pengupahan, manajemen organisasi yang diterapkan, pelaksanaan pemberian kewenangan dan tugas.
 - c) Wilayah dari lingkungan kerja yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pelaku kerja itu sendiri.
- 2) Faktor daripada tenaga kerja (internal), dapat berupa:

Faktor yang dikenal dengan istilah internal ini merupakan suatu kondisi yang memberikan pengaruh terhadap beban kerja bersumber daripada diri pekerja itu sendiri. Adapun keadaan-keadaan yang berasal dari tenaga kerja (internal) dapat disebutkan seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, nilai gizi yang dikonsumsi, dan sehat atau tidaknya pekerja dan faktor fisikis (dorongan untuk bekerja, pandangan, agama, motivasi dan juga rasa puas dalam bekerja).

Mangkuprawira (2013: 23) beban kerja tersebut dimunculkan dari 3 hal yaitu:

1. Pekerja akan kelelahan disebabkan tugasnya yang terlalu berlebihan dan bahkan terlalu tinggi sehingga menciptakan stres kerja.
2. Tidak produktif dalam melakukan pekerjaan karena terciptanya beban kerja yang rendah, sehingga melahirkan suatu keadaan yang in efisiensi karena perusahaan membayar tenaga kerja tidak sesuai dengan hasil kerja yang dibuat oleh tenaga kerja.
3. Pelaksanaan pekerjaan sudah selaras dengan keadaan tenaga kerja. Hal ini disebut dengan kondisi ideal.

e. Indikator Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017: 33) menjelaskan: perihal indikator beban kerja yang meliputi :

1) Kondisi pekerjaan

Pengertian kondisi pekerjaan disini adalah keadaan-keadaan yang dimengerti oleh tenaga kerja terhadap beban pekerjaan yang ditugaskan kepada tenaga kerja itu sendiri. Dimisalkan dalam hal ini yang ditempatkan pada departemen produksi, maka dalam melaksanakan pekerjaannya tenaga kerja tersebut tentunya bekerja dengan mesin produksi. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dalam berproduksi tentunya tenaga kerja yang ditempatkan di bagian produksi harus memiliki penguasaan terhadap mesin-mesin tersebut. Berdasarkan keadaan tersebut maka semua unsur tenaga kerja dalam pelaksanaan pekerjaannya maka tenaga kerja tersebut harus memiliki

kemampuan dasar dalam bidang tugasnya masing-masing dan perusahaan harus memberikan batasan dalam kaitannya dengan beban kerja. Batasan tersebut dibuat dengan tujuan untuk:

- a) Dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sebagaimana jenis pekerjaan tenaga kerja tersebut.
- b) Merendahkan nilai kekeliruan dalam pelaksanaan tugasnya
- c) Mengupayakan rendahnya terjadinya kecelakaan dalam kerja.
- d) Membuat beban kerja tenaga kerja semakin berkurang sehingga terjadi kredibilitas dalam bekerja
- e) Merendahkan nilai dari evaluasi pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan tenaga kerja.
- f) Memberikan kesempatan kepada tenaga kerja untuk berlaku kreatif dalam menjalankan pekerjaannya tidak mengurangi kualitas kerja sehingga tenaga kerja akan menjadi semangat dalam bekerja.
- g) Terjadinya hubungan dua sisi antara pimpinan dengan bawahan begitu juga sebaliknya.

2) Pemakaian waktu dalam pekerjaan

Pemakaian waktu dalam suatu pekerjaan amat sangat memiliki potensi seorang tenaga kerja dapat menyelesaikan pekerjaannya secara baik. Beban kerja yang ditetapkan kepada seorang tenaga kerja harus sesuai pula dengan waktu yang disediakan perusahaan bagi tenaga kerja tersebut untuk bekerja.

3) Perusahaan menetapkan target yang harus dicapai dalam bekerja.

Penetapan target adalah hasil akhir dalam bekerja. Target ini biasanya

dibebankan dan disesuaikan dengan jenis pekerjaan tenaga kerja. Target akan memberikan manfaat bagi perusahaan dalam kaitannya dengan hasil kerja dan waktu kerja yang dipergunakan. Penetapan target kerja tentunya sangat berbeda antara satu departemen dengan departemen lainnya dalam suatu badan usaha.

Putra mengatakan (2012: 67) beban kerja memiliki indikator, antara lain:

- 1) Ditetapkannya pedoman berupa target dalam pelaksanaan pekerjaan

Tenaga kerja diberikan suatu pedoman dalam pencapaian hasil kerja, dimana hasil kerja harus ditetapkan berdasarkan kemampuan tenaga kerja, alat yang dipergunakan serta jenis pekerjaan yang dilakukan.

- 2) Keadaan daripada pekerjaan

Hal ini lebih ditekankan kepada tingkat kemampuan tenaga kerja secara bijak untuk mengambil keputusan apabila terjadi hal-hal yang harus diputuskan secara sepihak tanpa merugikan perusahaan tatkala pekerjaan yang dilakukan tenaga kerja terjadi hambatan.

- 3) Difungsikannya pembagian dari jam kerja.

Besaran waktu dalam bekerja yang disesuaikan dengan beban kerja akan sangat memberikan dampak bagi tercapainya produksi yang baik dalam suatu badan usaha.

- 4) Ukuran daripada Pekerjaan

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja tentunya memiliki batasan dan juga kriteria tertentu dapat dikatakan baik. Ukuran yang baik tersebut disesuaikan dengan beban kerja yang ditetapkan.

3) Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 2012: 23).

James *et. al.* (2016: 34) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007:58).

Menurut Siagian (2012: 67) ada 5 (lima) gaya kepemimpinan dan diselaraskan pula dengan keadaan perusahaan, berupa:

- 1) Tipe otoriter.
- 2) Tipe Paternalitis.
- 3) Tipe Laisser Faire.
- 4) Tipe Demokratis.
- 5) Tipe kharismatik.

1) Tipe Otoriter

Pada model ini pimpinan adalah penguasa. Hak pimpinan dan segala sesuatu yang ada padanya sangat menonjol. Ia adalah pemegang kuasa, sedangkan bawahannya hanya objek perintah semata dari perintah-perintah pimpinan. Pemimpin seperti ini bertindak semaunya.

2) Tipe Paternalistis

Pola kepemimpinan pada bagian ini bersifat sangat melekat, dimana pemimpin bersifat sangat menonjol sekali. Bawahan sangat dikendalikan oleh pimpinan, dan biasanya pimpinan merupakan pusat dari segala-galanya. Bawahan tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri karena tersentral pada pimpinan. Segala sesuatu harus diputuskan oleh pimpinan.

3) Tipe Laisser Faire

Jenis kepemimpinan ini meletakkan suatu keadaan dimana bawahan dapat bertindak tidak di bawah kendali pimpinan. Pimpinan hanya pada simbol semata dan tidak memiliki fungsi menjalankan kedudukannya. Jenis pemimpin ini hanya semata-mata untuk prosedural saja sehingga tidak memiliki peran kepada bawahannya.

4) Tipe Demokratis

Kelompok adalah alasan utama lahirnya tipe kepemimpinan ini dan pemimpin berupaya untuk memenuhi kepentingan kelompok tersebut. Sebuah badan usaha dikuasai oleh pemimpin yang melakukan perbuatan untuk mengatur, dan bawahan menjadi sesuatu yang utama dalam kaitannya dengan upaya

menjalankan semua komando atasan secara baik. Berdasarkan hal tersebut maka akan terbina partnership antara pimpinan dan bawahan dalam kerangka mencapai target yang telah ditetapkan bersama.

5) Tipe Kharismatik

Pimpinan dalam hal ini menggunakan kepribadian kepemimpinannya dalam kaitan dengan jabatan yang diembannya. Kharismatik lebih menjelaskan kekharismaan atau kepantasan seseorang menjadi pemimpin.

b. Tipe atau Gaya Kepemimpinan

Seorang pimpinan dalam memimpin bawahannya tentunya memiliki gaya kepemimpinan. Dengan gaya tersebut maka pimpinan akan memberikan teladan dan cara dalam melakukan kepemimpinannya.

Nasrudin, (2014: 61) mengemukakan pendapatnya dengan membagi gaya kepemimpinan yaitu:

1) The Autocratic Leader

Pada bagian ini seorang pemimpin bertindak dengan kepemimpinannya dimana dalam hal mengendalikan bawahannya, memberikan pelimpahan wewenang, serta memberi semangat pegawai pemimpin memiliki titik sentral yang penting sekali.

2) The Participative Leader

Jenis pemimpin pada bagian ini tidak hanya mengandalkan pemikirannya belaka, tetapi ia melakukan konsultasi dengan bawahannya baik itu terhadap tindakan-tindakan dalam memimpin sutau badan usaha dan juga memberikan

kesempatan kepada bawahannya untuk memberikan masukan kepada dirinya. Pada jenis kepemimpinan ini bawahan berkedudukan sebagai objek kerjasama pimpinan sehingga bawahan dapat bertindak memberikan masukan dan juga melakukan koreksi atas kepemimpinan yang dilakukan oleh pihak pimpinan. Keadaan ini akan memberikan akibat yang baik bagi pimpinan dan juga pihak bawahan.

3) *The Free Rein Leader*

Pada jenis ini pimpinan lebih mengedepankan pelimpahan tugas dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugasnya sebagai pemimpin. Dengan keadaan tersebut pimpinan dalam bertindak lebih mengarah kepada ide-ide daripada bawahannya dalam menjalankan tugasnya. Pimpinan lebih bersifat pasif dan hanya memantau tugas bawahannya.

c. **Macam-Macam Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan terdapat beberapa model dan macam, dan hal tersebut sangat tergantung sikap pimpinan dalam mewujudkan pelaksanaan kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

1) **Kepemimpinan Otoriter**

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam

proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan.

2) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

3) Kepemimpinan Delegatif

Pola dari bentuk kepemimpinan model ini adalah mempercayakan kepada bawahannya melalui sistem pelimpahan wewenang dan tugas, dimana pimpinan memberikan sebagian kewenangannya kepada bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan yang pantas diberikan kepada bawahannya. Pimpinan hanya mengeluarkan beberapa kebijakan yang diambil dan dijadikan pedoman bagi karyawan bawahannya untuk mengerjakannya.

Dengan pola yang demikian maka bawahan harus dapat merespon secara positif hal-hal yang harus dikerjakan dan dilimpahkan kewenangannya oleh pimpinan. Secara bijak pimpinan juga harus mampu memberikan hal-

hal yang dilimpahkan kepada bawahannya, tidak absurd dan kabur. Kebijakan ini melahirkan sinkronisasi pekerjaan. Dimana bawahan tidak merasa dimata-matai oleh pimpinan dan pimpinan dapat secara bijaksana dan leluasa dalam memberikan kewenangannya kepada bawahan. Sinkronisasi disini dimaksudkan terjadinya saling percaya dan mempercayai dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Untuk menjadi seorang pemimpin yang baik tidak semudah apa yang diduga. Seorang pemimpin harus dapat bekerjasama dengan bawahannya demi terciptanya tujuan perusahaan. Untuk itu dia harus dapat mengadakan approach dengan baik.

Kepemimpinan biasanya mempunyai sifat kematangan dalam segi mental dan emosi, sebab diantara ahli-ahli psikologi telah terdapat keseragaman pendapat tingkat kecerdasan pimpinan lebih baik dari rata-rata para bawahan. Ini juga berarti bahwa pimpinan mempunyai pandangan yang lebih jauh kedepan dengan penganalisaan yang lebih mendalam.

Jelasnya seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki sesuatu yang merupakan kelebihanannya untuk melakukan kepemimpinan dalam dunia kerja, baik itu keilmuannya, pengalaman maupun juga perihal kewibawaannya di mata para bawahannya.

4 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Bagaimana cara mendorong kemauan kerja dari para karyawan agar bersedia mencurahkan segala perhatian dan kecakapannya kepada perusahaan

adalah tergantung kepada kemampuan manajer untuk memenuhi kebutuhan karyawan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Cara-cara tersebut diistilahkan dengan kompensasi.

Siagian (2002:174) menjelaskan kompensasi adalah “Merupakan tempat sub topik dari balas jasa yang menjadikan tenaga kerja bekerja secara baik dan benar karena kesejahteraannya sudah dijamin oleh perusahaan secara baik. Sehingga pada keadaan ini tenaga kerja dapat bekerja secara baik dan penuh”.

Hasibuan (2007:117) menjelaskan “bahwa kompensasi atau balas jasa adalah biaya yang dikenakan kepada suatu badan usaha dalam usaha mendapatkan pekerjaan yang maksimal dari tenaga kerjanya”.

Pemberian kompensasi sangat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dan juga berpengaruh terhadap loyalitas seseorang. Insentif dan fasilitas bukan saja penghargaan atau rangsangan berupa material tetap juga bersifat non material seperti kenaikan pangkat, posisi yang lebih baik, surat penghargaan, sifat pimpinan, hiburan dan hubungan dengan atasan atau hubungan antara sesama bawahan.

Dessler (2006:25) menjelaskan tentang kompensasi:

- a. Memantapkan rencana pembayaran strategis, bagaimana mengembangkan rencana pembayaran yang adil bagi karyawan anda.
- b. Membayar untuk prestasi dan insentif keuangan, rencana membayar untuk prestasi seperti: Insentif, keuangan, membayar keistimewaan, dan insentif yang menolong pencapaian prestasi untuk dibayar.

Keuntungan dan jasa. Memberikan keuntungan yang menjelaskan bahwa

perusahaan memandang karyawannya sebagai investasi jangka panjang dan perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka.

Biasanya memberikan kompensasi ini kaitannya dengan kemampuan produktivitas kerja karyawan, dengan semakin baiknya produktivitas. Pimpinan suatu badan usaha perlu melihat kebutuhan balas jasa bagaimana diperlukan si tenaga kerja sehingga pemberian kompensasi itu dapat membangkitkan semangat kerja dari karyawan. Dengan dilaksanakannya kompensasi dalam perusahaan dengan sendirinya efektivitas kerja karyawan dapat berjalan lancar.

b. Bentuk-bentuk Kompensasi

Terdapat banyak bentuk kompensasi yang dibuat dalam bentuk program-program di dalam suatu badan usaha. Agar memudahkannya maka hanya dibicarakan jenis-jenis kompensasi.

Bentuk-bentuk kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi bagi karyawan produksi..
- b. Kompensasi bagi para manajer dan eksekutif.
- c. Kompensasi bagi wiraniaga.
- d. Kompensasi perusahaan.

Untuk lebih jelasnya beberapa bentuk dari kompensasi dapat dijabarkan berikut ini:

- a. Kompensasi bagi karyawan produksi

Kompensasi bagi karyawan produksi adalah bahwa pekerja dibayar menurut hasil yang dicapai, jenis kompensasi ini adalah jenis kompensasi yang paling tua dan juga merupakan cara yang paling umum digunakan.

b. Kompensasi bagi para manajer dan eksekutif

Kompensasi ini merupakan bonus tahunan yang diberikan perusahaan kepada para manajer dan eksekutifnya, tujuannya untuk memberikan imbalan kepada para pimpinan dalam rangka pertumbuhan dan kemajuan perusahaan dalam jangka waktu panjang.

c. Kompensasi bagi wiraniaga

Kompensasi ini bergantung kepada bentuk komisi penjualan, meskipun cara pemberian komisi berbeda menurut bidang usaha yang dilakukan.

d. Balas jasa sebagai kompensasi

e. Kompensasi ini merupakan balasan baik atau kenaikan balik yang mana kenaikan upah dari seseorang tenaga kerja dikarenakan semakin baiknya tenaga kerja tersebut bekerja.

Kompensasi perusahaan yaitu merupakan insentif yang mencakup bagi laba, kepemilikan saham pegawai dan program sanlon (memastikan bahwa kedua perangkat tujuan itu saling melengkapi, dan dengan berupaya mencapai tujuan berarti bahwa pegawai juga berusaha mencapai tujuan perusahaan.

c. Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi

Menurut Samsudin (2010:188) tujuan kompensasi yaitu :

- a. Penempatan tenaga kerja dengan efisien.
- b. Pemakaian tenaga kerja manusia dalam suatu badan usaha sudah dilakukan

dengan tepat.

- c. Dapat mendorong kegiatan pertumbuhan badan usaha.

Tujuan kompensasi yaitu :

- a. Untuk memperoleh kepegawaian yang dapat diandalkan.
- b. Untuk meningkatkan tingkat kepatuhan tenaga kerja
- c. Untuk memberikan rasa keadilan tenaga kerja
- d. Untuk menilai tata kerja tenaga kerja.
- e. Untuk mengawasi cost-cost perusahaan.
- f. Untuk mematuhi perundang-undangan.

Tujuan kompensasi yaitu :

- a. Sebagai ikatan kerja sama.
- b. Untuk memperoleh kepuasan kerja.
- c. Pengadaan efektif.
- d. Motivasi
- e. Stabilitas karyawan.
- f. Disiplin
- g. Pengaruh serikat buruh.
- h. Pengaturan pemerintah.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disebutkan tujuan kompensasi ialah untuk mendapatkan perhatian tenaga kerja secara penuh dan juga memberikan kebutuhannya secara baik, instansi mendapatkan keuntungan atau tujuan yang diharapkan dapat diperoleh.

d. Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2013:78) menjelaskan perihal judul di atas antara lain sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over relatif* kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Mangkunegara (2017: 84) menjelaskan ada beberapa faktor yang menjelaskan perihal hal-hal yang memberikan pengaruh terhadap kompensasi:

1) Faktor yang berasal dari pemerintah

Faktor yang berasal dari pemerintah ini seperti lahirnya perundang-undangan yang berhubungan dengan dunia kerja dan juga yang mengatur hal-hal pribadi seperti pajak penghasilan. Undang-Undang perihal penetapan upah minimal sangat memberikan kontribusi dalam kaitannya dengan pemberian kompensasi.

2) Penawaran bersama antar perusahaan dan karyawan.

Kondisi ini dilahirkan dalam sistem perekrutan tenaga kerja. Badan usaha dan tenaga kerja yang akan dipekerjakan di dalam perusahaan mengajukan kesepakatannya perihal yang dapat diberikan badan usaha apabila tenaga

kerja diterima bekerja di dalam perusahaan, demikian pula halnya dengan tenaga kerja yang mengajukan tawaran tentang fasilitas yang akan diterima apabila ia bekerja di dalam perusahaan tersebut.

3) Standar dan biaya hidup karyawan

Tenaga kerja bekerja di dalam suatu badan usaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara standar. Apabila kebutuhan tersebut telah terpenuhi dengan cara bekerja dalam suatu badan usaha maka tenaga kerja tersebut akan termotivasi untuk bekerja secara penuh dan baik di dalam badan usaha. Kebutuhan standar hidup tersebut tidak hanya bagi tenaga kerja tersebut tetapi juga meliputi keluarga tenaga kerja.

4) Ukuran perbandingan upah

Penentuan pemberian kompensasi tidaklah sama untuk semua badan usaha. Kompensasi juga harus disesuaikan dengan tingkat besar kecilnya badan usaha, mampu atau tidaknya. Demikian juga halnya dengan tenaga kerja, kompensasi tentunya berbeda antara satu pekerja dengan pekerja lainnya.

5) Permintaan dan persediaan

Faktor ini lebih kepada keadaan suatu badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja. Pemberian kompensasi akan menjadi suatu hal yang positif apabila pasar menunjukkan kecenderungan yang baik terhadap perkembangan badan usaha tersebut.

6) Memiliki kemampuan untuk Membayar

Perusahaan harus memiliki kemampuan dalam membayar terhadap tenaga kerjanya.

f. Indikator Kompensasi

Menurut Sinambela (2016:235) adapun indikator dari kompensasi dapat disebut:

1) Upah dan Gaji

Ada beberapa sisi yang harus dimengerti tentang gaji dan upah. Upah dan Gaji merupakan hal yang berbeda. Gaji biasanya diberikan secara periodik baik mingguan atau bulanan atau tengah bulanan yang disesuaikan dengan perjanjian antara tenaga kerja dengan badan usaha. Gaji ini diberikan secara tetap setiap waktunya. Upah biasanya harian yang diberikan kepada tenaga kerja lepas atau bukan tenaga kerja tetap.

2) Insentif

Pada hakekatnya insentif adalah merupakan alat untuk membangun, memelihara dan memperkuat harapan tenaga kerja, sehingga dengan demikian tenaga kerja dapat menghasilkan suatu produktivitas tertentu. Sehingga dengan demikian insentif ini diberikan untuk tiga masalah yaitu:

- a) Pertimbangan daya tarik dalam bekerja
- b) Pertimbangan untuk memenuhi harapan dan cita-cita tenaga kerja.
- c) Pertimbangan produktivitas tertentu.

3) Tunjangan

Gaji pokok perlu diberikan tambahan, dan kapasitas inilah tunjangan berbicara. Tunjangan ini diberikan dengan melihat status tenaga kerja dalam suatu badan usaha. Semakin tinggi jabatan yang dimiliki tenaga kerja maka semakin banyak pula tunjangan yang diterima. Adapun contoh tunjangan

tersebut seperti tunjangan kesehatan, tunjangan cuti hamil untuk perempuan dan lain sebagainya.

4) Fasilitas

Fasilitas memiliki korelasi penting dalam suatu badan usaha. Tanpa fasilitas pekerja tidak akan mampu melakukan fungsinya. Apapun unit yang dipegang oleh tenaga kerja maka apabila badan usaha memiliki kepentingan terhadap usahanya maka fasilitas tersebut harus disediakan oleh perusahaan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Salah satu dari berbagai hal yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah beban kerja. Hal ini dikemukakan oleh Kartiawati (2017: 71). Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat dipahami bahwa suatu badan usaha apabila ingin memperoleh produktivitas karyawannya. Menurut Kholif (2014:126), sekelompok karyawan perhotelan akan mendapatkan peningkatan produktivitas kerja mereka takkala beban kerja yang dibebankan kepada mereka selaku room service disesuaikan dengan jumlah tenaga kerja serta jam kerja yang tepat pula. Jumlah dan waktu kerja yang tepat bagi para room service tersebut akan berhasil guna dalam pelaksanaan tugas mereka membersihkan kamar hotel secara baik.

2. Pengaruh Beban Kerja Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil penelitian yang lain dapat diketahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan warehouse PT. Thiess site Melak, Kutai Barat.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis secara parsial dapat diketahui variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan motivatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan warehouse PT. Thiess site Melak, Kutai Barat. Sedangkan pada variabel gaya kepemimpinan persuasif dan gaya kepemimpinan edukatif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan warehouse PT. Thiess site Melak, Kutai Barat.

Variabel yang pengaruhnya paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan warehouse PT. Thiess site Melak, Kutai Barat adalah gaya kepemimpinan partisipatif.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Peningkatan produktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pembentukan motivasi sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dan salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dari perusahaan. Motivasi akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin bila upah yang diberikan mereka rasakan tepat adanya. Dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak tepat tidak akan meningkatkan produktivitas kerja bahkan dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerja mereka.

Dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada para karyawan setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan mereka. Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan produktivitas mereka. Untuk itu diperlukan pemberian kompensasi yang adil dan layak sehingga karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Bila karyawan merasa diperhatikan umumnya karyawan akan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja mereka yang terakumulasi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan tujuan perusahaan pun akan dapat dicapai.

Dari hasil uraian tersebut dapat kita lihat bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan erat hubungannya terhadap harapan akan peningkatan produktivitas perusahaan atau sebuah organisasi.

C. Hipotesis

Menurut Sugino (2016: 38) hipotesis tidak perlu benar atau dipaksakan kebenarannya, berdasarkan keadaan tersebut maka dapat disebutkan bahwa rumusan masalah diajukan dan dibuat dalam suatu kalimat yang berisikan pertanyaan. Berdasarkan uraian sebagaimana yang disebutkan sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Kencana Inti Perkasa.
2. Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan (X_2) Terhadap Produktivitas karyawan (Y) pada PT. Kencana Inti Perkasa.
3. Terdapat pengaruh Kompensasi (X_3) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Kencana Inti Perkasa.
4. Terdapat pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian amat penting dalam suatu rancangan penelitian. Dengan pendekatan penelitian maka akan diketahui metode yang dilakukan, analisis terhadap data dan metode pengujian hipotesis. Selanjutnya akan dapat ditarik kesimpulan dan saran.

Adapun metode yang penulis gunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:15) pengertian dari metode penelitian adalah sebagai berikut: “Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah”.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dimana penelitian dilakukan akan menggambarkan jenis perusahaan yang akan diteliti dan data-data apa yang dibutuhkan. Berdasarkan hal tersebut maka disebutkan tempat penelitian ini di PT. Kencana Inti Perkasa. Dengan waktu penelitian yang akan dilaksanakan pada bulan Juni 2020 sampai dengan bulan Oktober 2020.

Tabel III.1

Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan proposal	■	■																		
2	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■												
3	Seminar proposal									■	■										
4	Pengajuan kuesioner dan pengumpulan data													■	■	■	■				
5	Analisis Data															■					
6	Penyusunan Data															■					
7	Seminar Hasil																■				
8	Ujian Tesis																	■	■	■	■

C. Defenisi Operasional

Definisi operasional akan menjelaskan tentang variabel yang diteliti serta hal-hal tentang pembatasan dari objek yang diteliti.

Tabel III.2

Operasional Variabel Penelitian Variabel

No	Variabel	Indikator
1	Produktivitas Karyawan	a. Pengetahuan b. Ketrampilan c. Kemampuan d. Sikap e. Perilaku
2	Beban Kerja	a. Kondisi pekerjaan b. Penggunaan waktu kerja c. Target yang Harus Dicapai d. Target yang Harus Dicapai e. Kondisi Pekerjaan f. Penggunaan Waktu Kerja g. Standar Pekerjaan
3	Gaya Kepemimpinan	a. Pelaksanaan tugas b. Memberi dukungan c. Mengutamakan hasil dari pada proses d. Memberi petunjuk e. <i>Contingent Reward</i> f. <i>Management by-exceptionactive</i> g. <i>Management by-exceptionpassive</i>
4	Kompensasi	a. Upah dan Gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas

Teknik pengumpulan hasil penyebaran angket mempergunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai diberikan nilai 5 sampai dengan 1. Nilai diberikan terhadap pernyataan yang diberikan responden pada variabel yang diteliti, maka selanjutnya nilai-nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk tiap responden.

Tabel III.3
Instrument Skala *Likert*

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2016:105)

D. Metode Pengambilan Data

Untuk penulisan tesis ini diperlukan banyak data dan keterangan sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan di atas. Untuk data tersebut diperlukan teknik antara lain :

a. Pengamatan (observasi).

Yaitu suatu kegiatan mengamati yang sifatnya sengaja. Di sini penulis langsung mengadakan penelitian kelapangan pada PT. Kencana Inti Perkasa.

b. Wawancara (interview).

Yaitu mengadakan tanya jawab dengan pihak-pihak yang berwenang dalam di PT. Kencana Inti Perkasa.

c. Daftar Pertanyaan (*Questionary*).

Yaitu teknik penelitian yang menyajikan terlebih dahulu daftar pertanyaan tertulis, kemudian langsung mengadakan atau mengajukan pertanyaan tersebut kepada kepala bagian personalia dan dengan sebagian pegawai di bagian personalia pada PT. Kencana Inti Perkasa.

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi research ini adalah keseluruhan tenaga kerja pada Kantor PT. Kencana Inti Perkasa yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel Penelitian

Setelah diketahui jumlah populasi maka selanjutnya ditetapkan besarnya sampel. Sampel merupakan unit-unit yang dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Sampel yang diajukan yaitu sebanyak 35 orang karyawan pada Kantor PT. Kencana Inti Perkasa.

F. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan memakai cara uji validitas dan uji reliabilitas yaitu sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas data dilakukan untuk menguji apakah kenyataan dalam kuesioner dapat mengukur suatu konstruk. Menurut Sugiyono (2005: 267) Suatu kuesioner dinyatakan valid (sah) jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Untuk melakukan uji validitas

instrumen penelitian digunakan teknik *Pearson Corelation*, yaitu dengan cara mengkorelasi skor tiap item dengan skor totalnya. Kriteria yang digunakan dengan membandingkan r tabel dengan r hitung, bila koefisien korelasi (r) hitung lebih besar

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Misalkan seorang mengukur panjang jarak dua buah bangunan dengan dua jenis alat ukur, yang satu adalah dengan meteran yang terbuat dari logam, sedangkan yang lainnya adalah dengan menggunakan jumlah langkah kaki. Setiap alat pengukur digunakan sebanyak dua kali untuk mengukur jarak yang sama. Besar sekali kemungkinan hasil pengukuran yang diperoleh dengan pengukur tersebut akan berbeda. Pengukuran yang dilakukan dengan langkah kaki, besar sekali kemungkinannya akan tidak sama karena besar langkah antara pengukuran yang pertama dengan pengukuran yang kedua mungkin berlainan. Dari contoh di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa meteran adalah alat pengukur yang reliabel, sedangkan langkah kaki adalah alat pengukur yang kurang reliabel.

Dalam pengujian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Program SPSS memberikan fasilitas untuk reliabilitas dengan uji statistik Cronbach's Alpha (α).

G. Uji Asumsi Klasik

Sebagai alat statistik parametrik, analisis regresi membutuhkan pengujian asumsi klasik yang perlu sebelum dilakukannya analisis.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data yang diambil telah mengikuti sebaran distribusi normal atau tidak. Tujuan Uji ini adalah untuk membuat generalisasi hasil analisis sampel.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian ada tidaknya Multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan Multikolinieritas yaitu nilai $tolerance \leq 0,10$ atau nilai $VIF \geq 10$. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0.1, maka dapat dikatakan terbebas dari Multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain di dalam model regresi. Model regresi dikatakan baik apabila homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Homoskedastisitas yaitu apabila *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya tetap. Apabila berbeda, disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Menurut Gujarati dalam Ghozali (2011, hal. 142) uji glejser dilakukan untuk meregres nilai *absolute residual*

terhadap variabel independen. Untuk menentukan terjadi heteroskedastisitas atau tidak adalah dengan melihat nilai Sig. atau signifikansi yang dihasilkan dari uji regresi tersebut. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai Sig. yang dihasilkan lebih dari 0,05, maka terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai Sig. kurang dari 0,05 maka terjadi asumsi heteroskedastisitas.

H. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda dilakukan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua digunakan analisis regresi linear berganda (Suharyadi dan Purwanto, 2009:210) Berikut ini model persamaan regresi linear berganda menurut Sugiyono (2016:224)

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

Dimana :

Y = Kinerja

A = konstanta X_1 = Beban Kerja

X_2 = Gaya Kepemimpinan X_3 = Kompensasi

b_1 = koefisien Beban Kerja

b_2 = koefisien Gaya Kepemimpinan b_3 = koefisien Beban Kerja

e = standar kesalahan

2. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β_i) sama dengan nol. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel.

Apakah jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih dan derajat kepercayaan 5%, maka H_0 dapat ditolak. membandingkan nilai t tabel, kita menerima H_a yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. (Ghozali, 2013:99).

Penelitian ini menggunakan uji signifikan dua arah atau two tail test yaitu suatu uji yang mempunyai daerah penolakan H_0 yaitu terletak di ujung sebelah kanan dan kiri. Dalam pengujian dua arah biasa digunakan ($=$) atau (\neq) ini menunjukkan satu arah, sehingga pengujian dilakukan dua arah. (Sugiyono, 2016:88-98).

b. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2013:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol. Apabila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain menerima hipotesis

alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Setiaji (2004:20) jika nilai R^2 semakin besar atau mendekati 1 maka model semakin tepat. Uji ketepatan perkiraan (R^2) dilakukan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi. Uji ini dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai *R-square* (R^2).

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2.(ryx_1).(ryx_2).(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

ryx_1 = Korelasi sederhana (product moment pearson) antara X_1 dengan Y.

ryx_2 = Korelasi sederhana (product moment pearson) antara X_2 dengan Y

rx_1x_2 = Korelasi sederhana (product moment pearson) antara X_1 dengan X_2

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini hanya menggambarkan hasil pelaksanaan penelitian setelah melakukan analisis data. Analisis lebih dilakukan terhadap hasil jawaban responden terhadap angket yang disebarkan. Pola pemaparannya pun biasanya dilakukan secara sederhana terhadap hasil yang didapat.

2. Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE
LAKI LAKI	22	62,86
PEREMPUAN	13	37,14
JUMLAH	35	100 %

Dari Tabel diatas terlihat bahwa jumlah karyawan laki-laki lebih dominan adalah 22 orang responden (62,86%) dari pada berjenis kelamin perempuan 13 orang responden (37,14%). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan karyawan perempuan dengan tingkat perbedaan jumlah yang terlalu besar. Dalam sebuah perusahaan dibutuhkan seorang karyawan yang cepat, sabar, teliti dan kuat dalam menyelesaikan

pekerjaan, oleh karena itu terlihat dari jumlah karyawan wanita dan laki-laki dengan tingkat perbedaan yang terlalu besar, menunjukkan bahwa pekerjaan lebih dominan dipegang oleh laki-laki karena karyawan laki-laki cenderung lebih lebih dibutuhkan diperusahaan, sabar, kuat dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dibandingkan dengan karyawan laki-laki.

3. Analisis deskriptif responden berdasarkan usia

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA RESPONDEN	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE (%)
20 – 25	8	22,86
26 – 30	16	45,71
31 – 35	6	17,14
> 35	5	14,29
JUMLAH	35	100 %

Pada Tabel di atas maka dapat diberikan suatu pandangan bahwa n sebanyak 22,86% responden memiliki umur antara 20-25 tahun, umur 26-30 tahun sebanyak 45,71%, umur 31 -35 tahun sebesar17,14% dan umur lebih dari 35 tahun sebesar14,29%. Terlihat jelas bahwa badan usaha yang diteliti lebih banyak mendahulukan tenaga kerja yang memiliki usia 26-30 tahun, karena pada kelompok usia ini seorang tenaga kerja memiliki tenaga dan juga kepakaan yang baik.

4. Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1	6	17,14
1 – 4	17	48,57
5 – 9	8	22,86
> 10	4	11,43
Jumlah	35	100%

Pada Tabel diatas dapat diberikan analisis bahwa responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebesar 17,14%, responden yang telah bekerja selama 1-4 tahun sebesar 48,57%, responden yang telah bekerja selama 5-9 tahun sebesar 22,86%, dan sisanya yang bekerja 5 – 9 tahun sebesar 11,43%.

5. Analisis Statistik Deskriptif

Jawaban responden khususnya terhadap variabel tesis ini di PT. Kencana Inti Perkasa dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel IV.4**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Beban Kerja**

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	2,857	25	71,43	9	25,71	0	0	0	0	35	100
2	6	17,14	17	48,57	12	34,29	0	0	0	0	35	100
3	6	17,14	19	54,29	10	28,57	0	0	0	0	35	100
4	3	8,571	19	54,29	13	37,14	0	0	0	0	35	100
5	11	31,43	13	37,14	11	31,43	0	0	0	0	35	100
6	10	28,57	15	42,86	10	28,57	0	0	0	0	35	100
7	5	14,29	20	57,14	10	28,57	0	0	0	0	35	100
8	10	28,57	11	31,43	14	40	0	0	0	0	35	100
9	10	28,57	12	34,29	13	37,14	0	0	0	0	35	100
10	13	37,14	17	48,57	5	14,29	0	0	0	0	35	100

Tabel IV.5

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	22	62,86	13	37,14	0	0	0	0	35	100
2	6	17,14	16	45,71	13	37,14	0	0	0	0	35	100
3	7	20	16	45,71	12	34,29	0	0	0	0	35	100
4	8	22,86	17	48,57	10	28,57	0	0	0	0	35	100
5	6	17,14	16	45,71	13	37,14	0	0	0	0	35	100
6	13	37,14	14	40	8	22,86	0	0	0	0	35	100
7	13	37,14	12	34,29	10	28,57	0	0	0	0	35	100
8	14	40	16	45,71	5	14,29	0	0	0	0	35	100
9	18	51,43	11	31,43	6	17,14	0	0	0	0	35	100
10	16	45,71	15	42,86	4	11,43	0	0	0	0	35	100

Tabel IV.6**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi**

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	37,14	16	45,71	6	17,14	0	0	0	0	35	100
2	2	5,714	22	62,86	11	31,43	0	0	0	0	35	100
3	14	40	14	40	7	20	0	0	0	0	35	100
4	10	28,57	14	40	11	31,43	0	0	0	0	35	100
5	3	8,571	19	54,29	13	37,14	0	0	0	0	35	100
6	13	37,14	12	34,29	10	28,57	0	0	0	0	35	100
7	13	37,14	11	31,43	11	31,43	0	0	0	0	35	100
8	8	22,86	20	57,14	7	20	0	0	0	0	35	100
9	13	37,14	17	48,57	5	14,29	0	0	0	0	35	100
10	14	40	19	54,29	2	5,714	0	0	0	0	35	100

Tabel IV.7

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Produktivitas

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	20	17	48,57	11	31,43	0	0	0	0	35	100
2	3	8,571	22	62,86	10	28,57	0	0	0	0	35	100
3	9	25,71	14	40	12	34,29	0	0	0	0	35	100
4	9	25,71	16	45,71	10	28,57	0	0	0	0	35	100
5	1	2,857	22	62,86	12	34,29	0	0	0	0	35	100
6	8	22,86	16	45,71	11	31,43	0	0	0	0	35	100
7	13	37,14	16	45,71	6	17,14	0	0	0	0	35	100
8	5	14,29	21	60	9	25,71	0	0	0	0	35	100
9	16	45,71	15	42,86	4	11,43	0	0	0	0	35	100
10	17	48,57	16	45,71	2	5,714	0	0	0	0	35	100

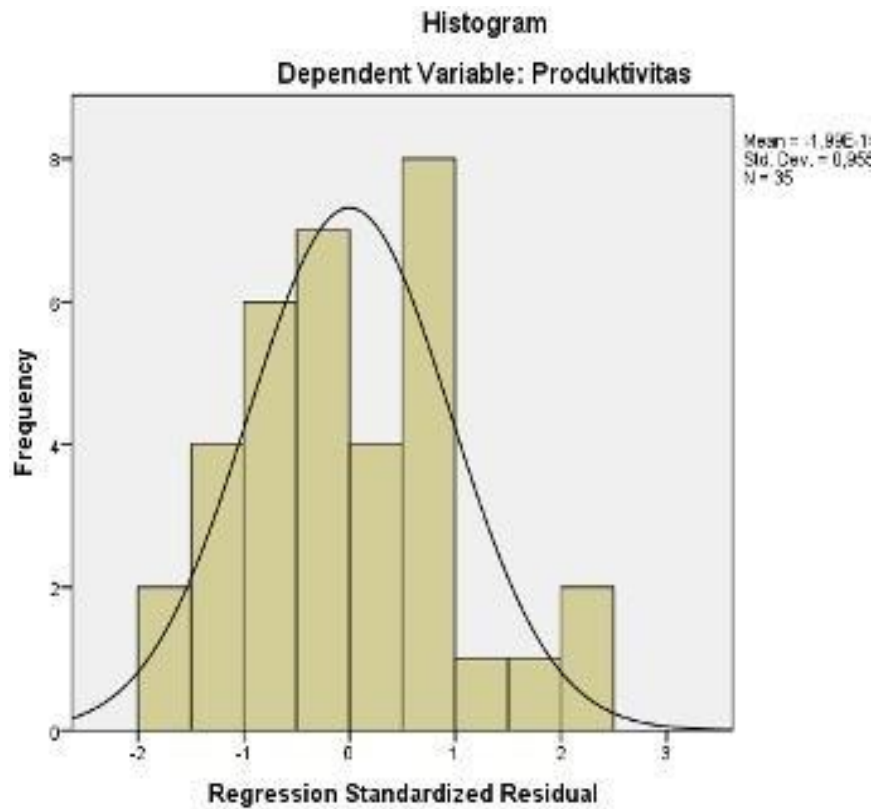
B. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dipergunakan dalam kerangka menilai perihal suatu pernyataan sudah memiliki kelayakan untuk diajukan sebagai suatu model penelitian. Uji asumsi klasik ini merupakan suatu analisis yang wajib harus ada ketika dilakukan pada uji regresi linier berganda. Beberapa uji asumsi kelasik yang dipergunakan dalam tesis ini dapat disebutkan:

1. Uji Normalitas

Normalitas data merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik. Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.

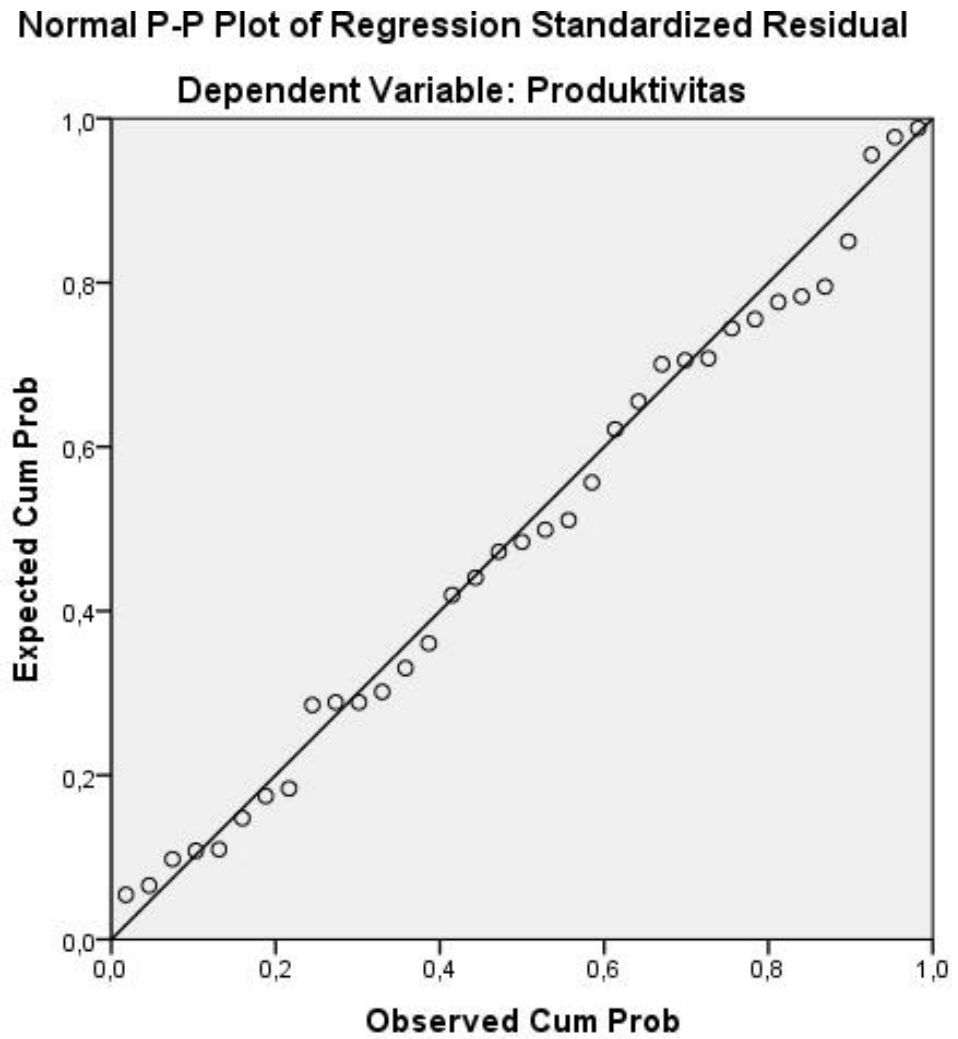
a. Pendekatan Histogram



Gambar IV.1 Histogram Uji Normalitas

b. Pendekatan Grafik Normal Plot

Gambar IV.2 Plot Uji Normalitas



Dari gambar grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut terdistribusi normal.

c. Pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*

Tabel IV.8

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,87103229
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,052
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

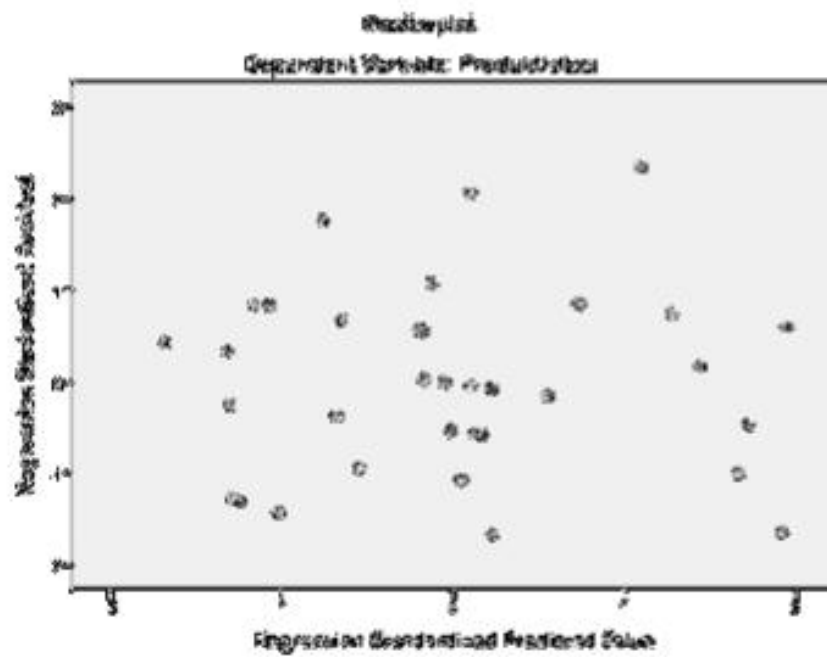
d. This is a lower bound of the true significance.

Menurut tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari nilai 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendekati ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu:

Gambar IV.3



Scatterplot Heteroskedastisitas

a. Pendekatan Grafik

Berdasarkan gambar diatas dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi layak dipakai untuk memprediksi Produktivitas Karyawan berdasarkan masukan variabel Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi.

b. Uji Glesjer

Tabel IV.9

Hasil Uji *Glejser* heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,250	8,712		4,161	,000
	BebanKerja	,365	,183	,066	3,357	,023
	GayaKepemimpinan	,206	,105	,011	3,061	,012
	Kompensasi	,350	,107	,257	2,397	,017

a. Dependent Variable: Produktivitas

Variabel independen mempengaruhi variabel bebas, hal ini terlihat dari nilai kepemimpinan dan beban kerja diatas tingkat signifikansi 5 % (0.05), jadi disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas pada data dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance value* dan *Varians Inflation factor (VIF)*. Dengan kriteria sebagai berikut :

- Apabila $VIF > 5$ maka diduga mempunyai persoalan Multikolinearitas.
- Apabila $VIF < 5$ maka tidak terdapat Multikolinearitas.
- Apabila $tolerance < 0,1$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinearitas.
- Apabila $tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel IV.10
Uji Nilai *Tolerance* dan VIF

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	36,250	8,712		4,161	,000		
	BebanKerja	,365	,183	,066	3,357	,023	,887	1,127
	GayaKepemimpinan	,206	,105	,011	3,061	,012	,933	1,072
	Kompensasi	,350	,107	,257	2,397	,017	,896	1,117

a. Dependent Variable: Produktivitas

Hasil uji melalui variance inflation factor (VIF) pada hasil output SPSS tabel *Coefficients*, masing-masing variabel independen memiliki VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1. Maka dapat dinyatakan model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik statistik dan dapat digunakan dalam penelitian.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (Produktivitas Karyawan). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program SPSS. Adapun bentuk umum persamaan regresi

yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Beban Kerja

X₂ = Gaya Kepemimpinan

X₃ = Kompensasi

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

Tabel IV.11
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,250	8,712		4,161	,000
	BebanKerja	,365	,183	,066	3,357	,023
	GayaKepemimpinan	,206	,105	,011	3,061	,012
	Kompensasi	,350	,107	,257	2,397	,017

a. Dependent Variable: Produktivitas

Persamaan struktural untuk diagram jalur di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 36,250 + 0,365 X_1 + 0,206 X_2 + 0,350 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) = 36,250 artinya walaupun variabel beban kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi nol maka produktivitas tetap sebesar 36,250.

2. Koefisien β_1 (X_1) = 0,365 artinya jika ditingkatkan variabel beban kerja sebesar satu satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 36,5%.
3. Koefisien β_2 (X_2) = 0,206 artinya jika ditingkatkan variabel gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 20,6%.
4. Koefisien β_3 (X_3) = 0,350 artinya jika ditingkatkan variabel kompensasi sebesar satu satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 35%.

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel IV.12
Hasil Uji F Signifikansi Simultan (UJI-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,946	3	2,649	5,690	,005 ^b
	Residual	119,026	31	3,840		
	Total	126,971	34			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, GayaKepemimpinan, BebanKerja

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel bebas adalah tingkat signifikansi 0,005. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,910., sedangkan sisanya adalah sebesar 16,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain variabilitas beban kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi secara serempak adalah signifikan terhadap

produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa. Strategi harga adalah 83,8%, sedangkan 16,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Tabel IV.13
Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36,250	8,712		4,161	,000
BebanKerja	,365	,183	,066	3,357	,023
GayaKepemimpinan	,206	,105	,011	3,061	,012
Kompensasi	,350	,107	,257	2,397	,017

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa :

- Variabel beban kerja berkorelasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,023) lebih kecil dari 0,05 dan t- hitung (3,357) lebih besar dibandingkan t-tabel(2,039).
- Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,12) lebih kecil dari 0,05 dan t- hitung (3,061) lebih besar dibandingkan t-tabel (2,039).
- Variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,17) lebih kecil dari 0,05 dan t- hitung (2,397) lebih besar dibandingkan t-tabel (2,039).

3. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (beban kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi) terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan). Besaran koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$).

Tabel IV.14

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.603	.628	1,959

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, GayaKepemimpinan, BebanKerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Hasil menjelaskan bahwa :

- Nilai R sebesar 0.650 sama dengan 65% berarti hubungan antara variabel beban kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa sebesar 65% artinya hubungannya cukup erat.
- Nilai *Adjusted R Square* 0,628 berarti 62,8% produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa dapat di jelaskan oleh variabel beban kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi sedangkan sisanya 37,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor selain yang diteliti dalam penelitian ini seperti kompetisi, motivasi dan sebagainya.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa, yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,357 > 2,039$, artinya itu berada di luar daerah penerimaan H_a sehingga H_0 diterima.

Hal ini sesuai terlihat pada pernyataan pada beban kerja cenderung mendapat tanggapan sangat setuju oleh responden. Pernyataan yang mendapatkan tanggapan sangat setuju paling dominan adalah “Pekerjaan tambahan yang diberikan membuat saya merasa gugup. Penelitian ini juga menunjukkan mayoritas responden menyatakan mereka merasakan gugup dan cemas bahkan menghadapi kesulitan saat diberikan dan diminta untuk mengerjakan pekerjaan tambahan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Nurul (2015), Aster Andriani (2014), dan Roslena (2013) yang menyatakan beban kerja memiliki positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa, yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,061 > 2,039$, artinya itu berada di luar daerah penerimaan H_a sehingga H_0 diterima, hal ini dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa.

Hal ini terlihat pada pernyataan gaya kepemimpinan cenderung mendapat tanggapan setuju oleh responden. Pernyataan yang mendapatkan sangat tidak setuju paling dominan dalam variabel ini adalah “Pemimpin memberikan kewenangan kepada saya”, “Pemimpin selalu menjalankan cara kerja karyawannya dalam mencapai target perusahaan” dan “Pemimpin selalu memberitahu kepada karyawan mengenai target yang dicapai”. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan yang cenderung sangat tidak setuju atas gaya kepemimpinan yang dimana pimpinan tidak memberikan kewenangan dan kebebasan bekerja (dalam hal positif) untuk dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Kepemimpinan adalah suatu teknik yang dilakukan oleh pemimpin agar orang yang dipimpinnya mengerjakan apa yang ditugaskan secara bertanggungjawab sehingga tujuan dari organisasi tercapai.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa, yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,397 > 2,039$, artinya itu berada di luar daerah penerimaan H_a sehingga H_0 diterima, hal ini dinyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Diketahui bahwa pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi secara serentak adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa.
2. Diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa.
3. Diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa.
4. Diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa.

B. Saran

1. Diharapkan Perusahaan dapat lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawannya. Dengan memberikan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya dan pemerataan beban kerja yang sesuai dengan waktu yang diberikan terhadap seluruh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Diharapkan kepada pihak pimpinan PT. Kencana Inti Perkasa untuk dapat mengevaluasi mengenai gaya kepemimpinan yang telah dilakukan sebelumnya. Untuk itu penulis memberikan saran terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk lebih mengikut sertakan karyawan dan memberikan mereka kebebasan bekerja dalam mencapai target perusahaan. Dengan semakin baiknya gaya kepemimpinan maka adanya kedekatan antara

pimpinan dan karyawan sehingga diharapkan produktivitas karyawan dapat ditingkatkan.

Beban kerja, kepemimpinan dan kompensasi dalam penelitian ini adalah variabel bebas, yang secara bersama-sama maupun secara sendiri dibahas untuk mengukur produktivitas kerja. Oleh sebab itu penelitian dalam bagian ini menyarankan untuk meneliti variabel lainnya yang mempengaruhi variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Acal, Robert, 2012. *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan. Jakarta. Penerbit Gramedia Pustaka.
- Adi Prawatya, Dipta dan Susilo Toto Raharjo. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi, *Diponegoro Journal of Management*, Vol.1, No. 1, 2011.
- Colquitt, Jasson A. Jeffery A Lepine and Michael J.Wesson. *Organizational Behavior*. New York: Mc Grow Hill Zoll
- Faustino Kardoso Gomes. 2013. *Managemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta. Penerbit Andi Offset.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel . 20016. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Edisi Ketiga. Bandung. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hakim, Abdul. 2016. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2.
- Hasibuan, S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesembilan. Jakarta. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Ismail, Usman. 2016 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya di Bandung. *E-journal Administrasi Bisnis*.
 Kartiawati, 2017, “Analisis Efektivitas Program Keluarga Harapan (PKH) Dalam Pengentasan Kemiskinan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada peserta PKH Kampung Bonglai Kec. Banjit Kab. Way Kanan)”, *UIN Sunan Intan Lampung*

- Kholif, Khodziah Isnaini, dkk. 2014. "Implementasi Program Keluarga Harapan (PKH) dalam Menanggulangi Kemiskinan di Kecamatan DawarBlandong Kabupaten Mojokerto", Univesitas Brawijaya, *Jurnal Administrasi Publik Vol 2, No 4*.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Edisi Kelima. Jakarta. Penerbit Raih Asa Sukses.
- Lusier, R. N. 2013. *Human Relations in Organizations: Applications and skills building(6th ed.) New York: McGraw-Hill/Irwin*.
- Mangkunegara. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Edisi Kelima Bandung. Penerbit PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, S. & Hubeis, A.V. 2013. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Manuaba, A, 2013, *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Dalam : Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, Procendings Seminar Nasional Ergonomi. Surabaya. PT. Guna Widya.
- Miftah Thoha. 2017. *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya*.Edisi Kelima. Jakarta. Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Mulyono, Anton, M. 2014. *Aktivitas Belajar*. Edisi Kelima. Bandung. Penerbit Yrama Indonesia.
- Munandar. 2015. *Psikologi industri dan organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta. Penerbit UI-Press.
- Nadira, Kartika. 2014. *Teori Motivasi McGregor, Abraham Maslow, David Mc Cellend*.(Diakses tanggal 18 Oktober 2015).
- P.Siagian, Sondang. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Edisi Kelima. Jakarta. Penerbit Rineka Cipta.

- Putra, A. S. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Edisi Ketiga. Yogyakarta. Penerbit Graha Ilmu.
- Sedarmayanti, 2017, "*Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*". Edisi Ketujuh Bandung. Penerbit Refika Aditama.
- Simanjuntak, P.J. 2017. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Simanjuntak, P.J. 2017. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Kinerja Pegawai*. Edisi Kelima Cetakan Pertama. Yogyakarta. Penerbit Graha Ilmu.
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 2016. *Manajemen*. Edisi Kelima. Jakarta. Penerbit PT Prenhallindo.
- Sudarjat, Asep. 2015." Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rukan Hulu. *Artikel Ilmiah. Universitas Pasir Pangairan*
- Sugiyono, 2016, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*", Edisi Kedelapan Belas. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sukanto, dkk. 2014."Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Malang". *Jurnal Administrasi Publik. Vol 2. No 1*
- Sunyoto, Danang & Burhanuddin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi 3.

Yogyakarta. Penerbit CAPS.

Sutarto, Eddhi. 2014. *Rekonstruksi Sistem Hukum Pabean Indonesia*. Edisi Ketiga. Jakarta. Penerbit Erlangga.

Tarwaka, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Ketiga. Penerbit Bumi Aksara.

Umar, Husein. 2019. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Ketiga. Jakarta. Penerbit Rajawali Pers.

Wexley & Yukl, 2012, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Edisi Ketiga. Jakarta. Rineka,

Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta. Penerbit Rajawali Pers.

KUISIONER PENELITIAN

**PENGARUH BEBAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT. KENCANA INTI PERKASA**



CHANDRABRATATARIGAN

1820030047

Bapak,Ibu, Saudara/I dimohon untuk memberi tanda (X) pada salah satu jawaban yang paling tepat untuk setiap pertanyaan yang sesuai dengan harapan Bapak/Ibu, Saudara/I dan kenyataan yang ada.

1. Sangat Setuju (SS) Bobot Nilai 5
2. Setuju (S) Bobot Nilai 4
3. Kurang Setuju (KS) Bobot Nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) Bobot Nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) Bobot Nilai 1

Bagian 1. Produktivitas Karyawan

No	Kelompok Pernyataan	Nilai				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu meningkatkan prestasi kerja sesuai dengan harapan yang diinginkan perusahaan.					
2	Dalam lingkungan kerja perusahaan sikap saling menghormati dapat meningkatkan semangat kerja.					
3	Kuantitas kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
4	Keterampilan saya kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan.					
5	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
6	Dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan.					
7	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani diperusahaan.					
8	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
9	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera diselesaikan.					
10	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					

Bagian 2. Beban Kerja

No	Kelompok Pernyataan	Nilai				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.					
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas ditetapkan oleh perusahaan.					
3	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup bagi saya untuk menyelesaikannya.					
4	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama diberikan perusahaan tiap harinya.					
5	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
6	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya yang belum diselesaikan.					
7	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya diperusahaan.					
8	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan dikantor.					
9	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya.					
10	Saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai.					

Bagian 3. Gaya Kepemimpinan

No	Kelompok Pernyataan	Nilai				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan diperusahaan ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun					
2	Pemimpin ditempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan – kegiatan perusahaan					
3	Dikantor ditempat saya bekerja pemimpin menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja					
4	Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi					
5	Perusahaan menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan.					
6	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan					
7	Ditempat saya bekerja mempunyai pimpinan yang mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya.					
8	Pimpinan perusahaan menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus.					
9	Dikantor saya pimpinan mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu					
10	Pimpinan berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam berbagai bidang sesuai dengan kreatifitas karyawan					

Bagian 4. Kompensasi

No	Kelompok Pernyataan	Nilai				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kompensasi yang saya terima sudah sesuai dengan prestasi kerja saya selama ini dikantor.					
2	Tempat saya bekerja memberikan gaji yang cukup layak serta mampu memenuhi kebutuhan sehari hari.					
3	Menurut saya, intensif yang diperoleh mendukung saya agar bekerja lebih giat, aktif dan mandiri.					
4	Saya merasa bahwa sistem kompensasi yang telah ditetapkan sudah baik sehingga para karyawan merasa dihargai.					
5	Saya merasa bahwa standar pelaksanaan tunjangan karyawan telah memperhatikan kebutuhan karyawan.					
6	Pihak perusahaan telah menetapkan kebijakan tertulis mengenai sistem pemberian tunjangan kepada karyawan.					
7	Saya merasa bahwa pelaksanaan sistem kompensasi sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.					
8	Dengan sistem kompensasi sekarang membuat saya merasa betah ditempat kerjaan.					
9	Perusahaan menetapkan kebijakan tertulis mengenai sistem pemberian kompensasi.					
10	Sistem kompensasi yang ditetapkan perusahaan dapat meningkatkan semangat dan prestasi kerja saya dikantor.					

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	2,857	25	71,43	9	25,71	0	0	0	0	35	100
2	6	17,14	17	48,57	12	34,29	0	0	0	0	35	100
3	6	17,14	19	54,29	10	28,57	0	0	0	0	35	100
4	3	8,571	19	54,29	13	37,14	0	0	0	0	35	100
5	11	31,43	13	37,14	11	31,43	0	0	0	0	35	100
6	10	28,57	15	42,86	10	28,57	0	0	0	0	35	100
7	5	14,29	20	57,14	10	28,57	0	0	0	0	35	100
8	10	28,57	11	31,43	14	40	0	0	0	0	35	100
9	10	28,57	12	34,29	13	37,14	0	0	0	0	35	100
10	13	37,14	17	48,57	5	14,29	0	0	0	0	35	100

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	22	62,86	13	37,14	0	0	0	0	35	100
2	6	17,14	16	45,71	13	37,14	0	0	0	0	35	100
3	7	20	16	45,71	12	34,29	0	0	0	0	35	100
4	8	22,86	17	48,57	10	28,57	0	0	0	0	35	100
5	6	17,14	16	45,71	13	37,14	0	0	0	0	35	100
6	13	37,14	14	40	8	22,86	0	0	0	0	35	100
7	13	37,14	12	34,29	10	28,57	0	0	0	0	35	100
8	14	40	16	45,71	5	14,29	0	0	0	0	35	100
9	18	51,43	11	31,43	6	17,14	0	0	0	0	35	100
10	16	45,71	15	42,86	4	11,43	0	0	0	0	35	100

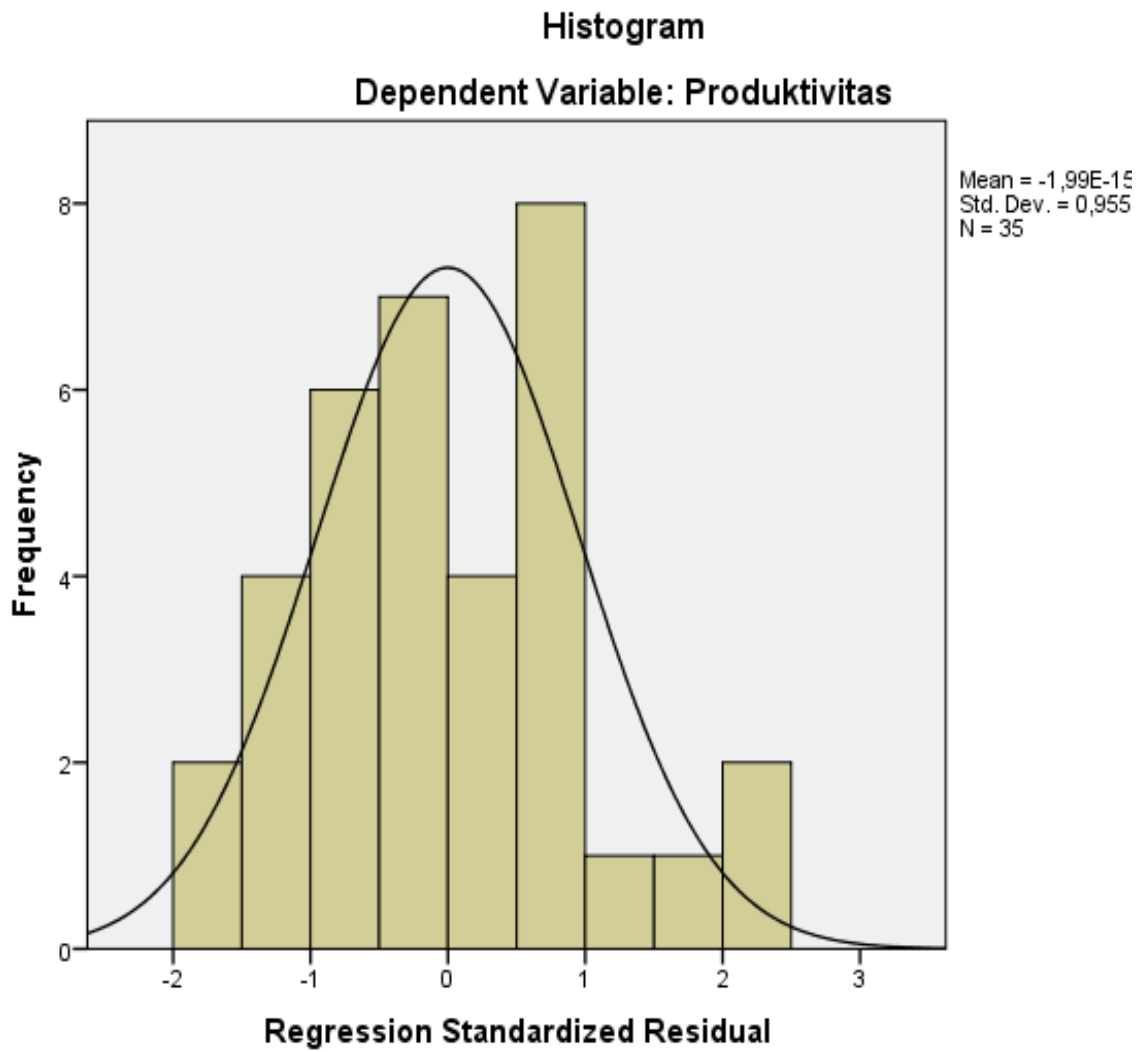
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	37,14	16	45,71	6	17,14	0	0	0	0	35	100
2	2	5,714	22	62,86	11	31,43	0	0	0	0	35	100
3	14	40	14	40	7	20	0	0	0	0	35	100
4	10	28,57	14	40	11	31,43	0	0	0	0	35	100
5	3	8,571	19	54,29	13	37,14	0	0	0	0	35	100
6	13	37,14	12	34,29	10	28,57	0	0	0	0	35	100
7	13	37,14	11	31,43	11	31,43	0	0	0	0	35	100
8	8	22,86	20	57,14	7	20	0	0	0	0	35	100
9	13	37,14	17	48,57	5	14,29	0	0	0	0	35	100
10	14	40	19	54,29	2	5,714	0	0	0	0	35	100

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Produktivitas

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	20	17	48,57	11	31,43	0	0	0	0	35	100
2	3	8,571	22	62,86	10	28,57	0	0	0	0	35	100
3	9	25,71	14	40	12	34,29	0	0	0	0	35	100
4	9	25,71	16	45,71	10	28,57	0	0	0	0	35	100
5	1	2,857	22	62,86	12	34,29	0	0	0	0	35	100
6	8	22,86	16	45,71	11	31,43	0	0	0	0	35	100
7	13	37,14	16	45,71	6	17,14	0	0	0	0	35	100
8	5	14,29	21	60	9	25,71	0	0	0	0	35	100
9	16	45,71	15	42,86	4	11,43	0	0	0	0	35	100
10	17	48,57	16	45,71	2	5,714	0	0	0	0	35	100

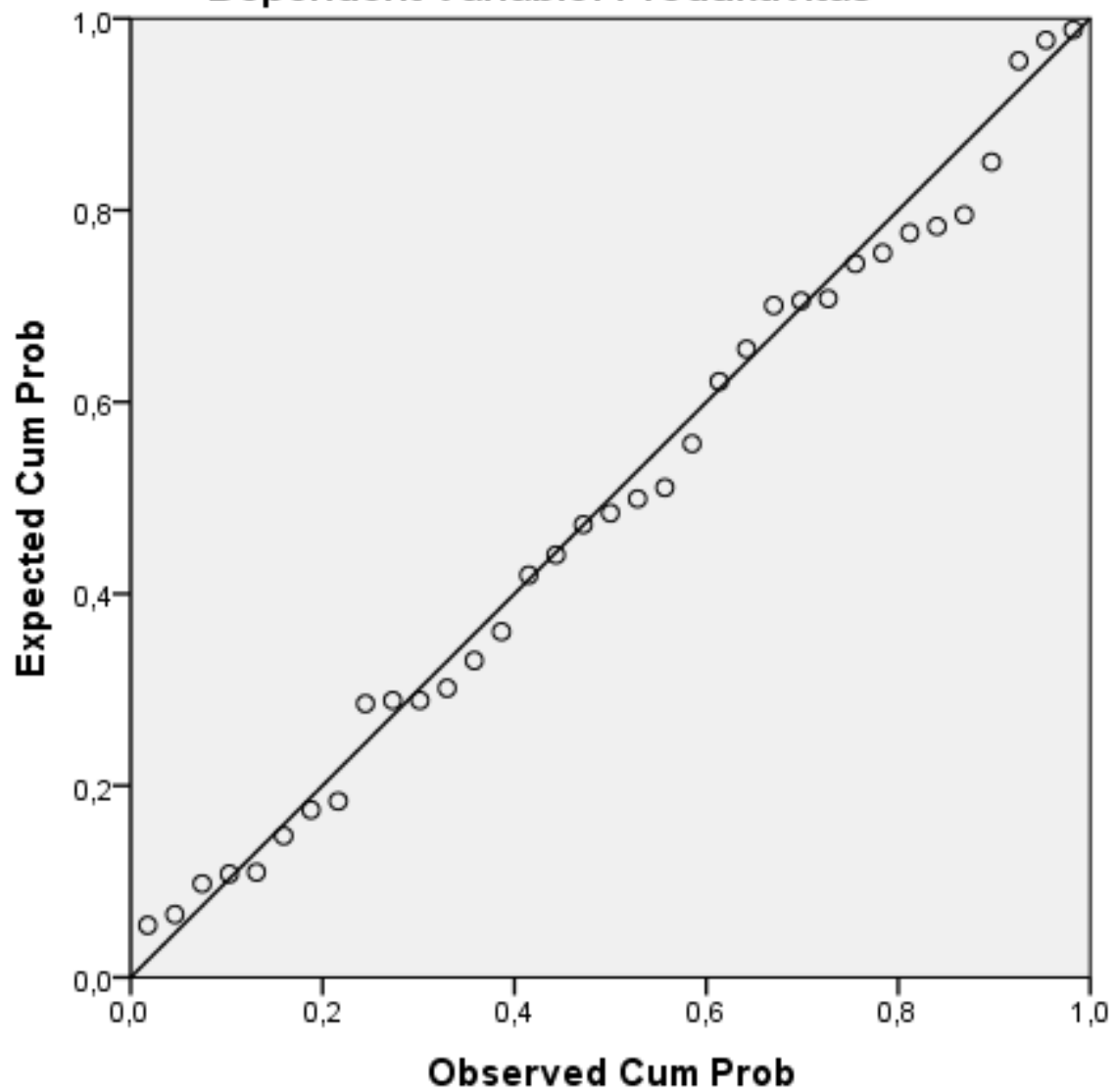
Histogram Uji Normalitas



Plot Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas

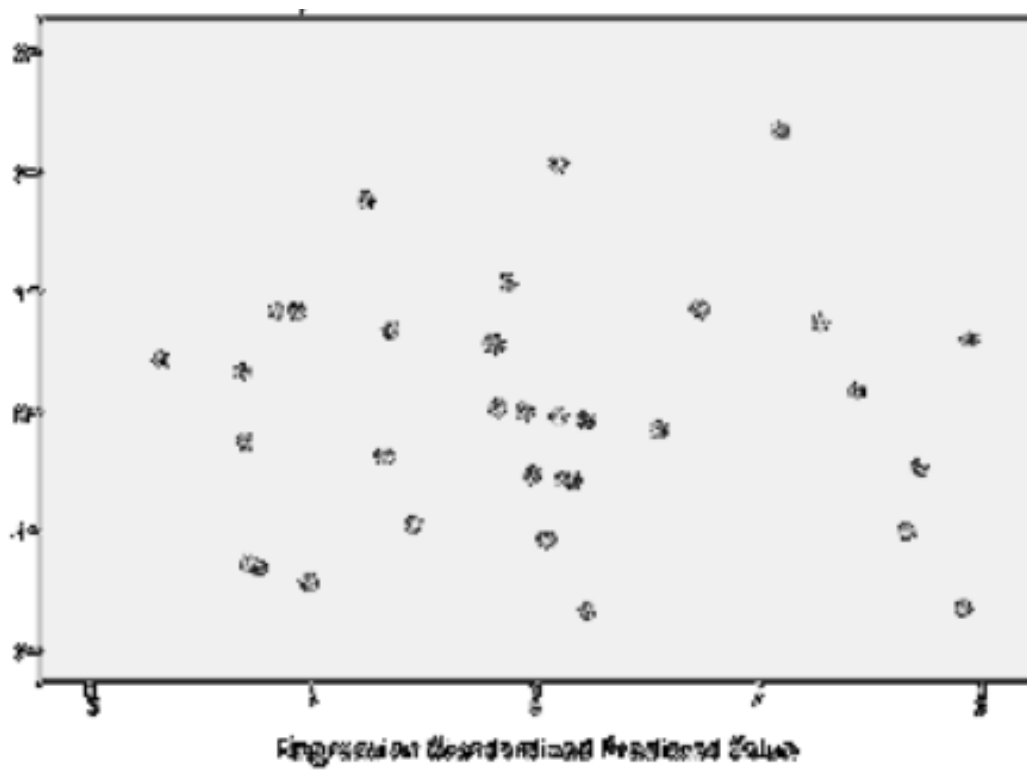


One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,87103229
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,052
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Scatterplot Heteroskedastisitas

Hasil Uji *Glejser* heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36,250	8,712		4,161	,000
BebanKerja	,365	,183	,066	3,357	,023
GayaKepemimpinan	,206	,105	,011	3,061	,012
Kompensasi	,350	,107	,257	2,397	,017

a. Dependent Variable: Produktivitas

Uji Nilai *Tolerance* dan VIF

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	36,250	8,712		4,161	,000		
BebanKerja	,365	,183	,066	3,357	,023	,887	1,127
GayaKepemimpinan	,206	,105	,011	3,061	,012	,933	1,072
Kompensasi	,350	,107	,257	2,397	,017	,896	1,117

a. Dependent Variable: Produktivitas

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,250	8,712		4,161	,000
	BebanKerja	,365	,183	,066	3,357	,023
	GayaKepemimpinan	,206	,105	,011	3,061	,012
	Kompensasi	,350	,107	,257	2,397	,017

a. Dependent Variable: Produktivitas

Hasil Uji F Signifikansi Simultan (UJI-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,946	3	2,649	5,690	,005 ^b
	Residual	119,026	31	3,840		
	Total	126,971	34			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, GayaKepemimpinan, BebanKerja

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36,250	8,712		4,161	,000
BebanKerja	,365	,183	,066	3,357	,023
GayaKepemimpinan	,206	,105	,011	3,061	,012
Kompensasi	,350	,107	,257	2,397	,017

a. Dependent Variable: Produktivitas

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.603	.628	1,959

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, GayaKepemimpinan, BebanKerja

b. Dependent Variable: Produktivitas