PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PEGADAIAN CABANG KOTA KEDIRI TAHUN 2015

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UNPGRI Kediri

OLEH :

W. JAYA ARDIKA
NPM :11.1.02.02.0294

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2015

Skripsi oleh :

W. JAYA ARDIKA
NPM :11.1.02.02.0294

Judul :

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pegadaian Cabang Kota Kediri

Telah disetujui untuk diajukan kepada Panitia Ujian/ Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Tanggal : 2 Oktober 2015

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. H. Samari, S.E, M.M.	Dr. Hamzah Gunawan.
NIDN. 0712026201	NIDN. 0520115901

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi oleh :

W. JAYA ARDIKA
NPM :11.1.02.02.0294

Judul :

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pegadaian Cabang Kota Kediri

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian/ Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri
pada tanggal : 05 Januari 2016

dan dinyatakan telah memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. H. Samari, S.E., M.M. (_____)
2. Penguji I : Dra. Sri Aliami, S.E., M.M. (_____)
3. Penguji II : Dr. Hamzah Gunawan (_____)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

UNIVERSITAS NUSANTARA FAKULTAS EKONOMI PGRI KEDIRI

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN.0717066601

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PEGADAIAN CABANG KOTA KEDIRI TAHUN 2015

W. Jaya Ardika
11.1.02.02.0294
Fakultas Ekonomi – Prodi Manajemen
Wijaya211@gmail.com
Dr. H. Samari, S.E., M.M. danDr. Hamzah Gunawan
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Pada penelitian ini di dalam suatu sistem operasi perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) yang juga disebut karyawan pada hakekatnya merupakan sumber daya paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan Sebagai sumber daya terpenting di antara semua sumber daya yang ada, maka dalam konteks permasalahan yang akan dibahas ada tiga hal penting yang perlu dicermati agar kinerja perusahaan meningkat yaitu Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Pemberian insentif. Ketiga aspek tersebut, jika dikelola dengan baik akan memuara ke bidang yang sama yaitu produktivitas perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.Apakah ada pengaruh yang positif atau tidak.

Variabel penelitian yang dipakai yaitu variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Insentif.Dan variabel terikatnya (*dependent*)yaitu produktivitas kerja. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian antara lain Studi Kepustakaan (*Library Research*) dan Studi Lapangan (*Field Reseach*). Teknik yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut dengan menggunakan kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket atau daftar pertanyaan kepada responden.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif didukung dengan kualitatif, jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu menjelaskan gambaran masing-masing variabel penelitian.Responden pada penelitian ini adalah karyawan Pegadaian cabang Kota Kediri.Sampel yang diambil sebanyak 30orang.Teknik pengambilan sampelnya adalah sampel sensus yaitu seluruh populasi yang ada dijadikan sampel.Instrumen penelitian ini menggunakan angket/kuesioner sebagai pengumpul datanya dan selanjutnya dianalisa dengan statistik.Teknik analisis yang digunakan mengunakan analisis regresi berganda.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan. (2) Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. (3) Ada pengaruh yang signifikan antara insentif dengan produktivitas kerja karyawan. (4) Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif dengan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian disarankan perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan masalah Kepemimpinan, Motivasi kerja danpemberian Insentif karena hal ini berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Insentif, dan Produktivitas Kerja*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiaporganisasi selalu mengharapkan organisasinya dapat bekerja seefisien mungkin. Dan salah satu cara untuk mencapai harapan tersebut melalui pengelolaan sumber daya yangprofesional pada organisasi tersebutagar terwujud kelangsungan hidup perusahaan. SDM memegang peranan terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang aktif, hidup dan selalu terlibat dalam setiap kegiatan perusahaan.Salah satu upaya untuk menjadikan para karyawan produktif dalam bekerja adalah dengan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku untuk memengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerjasama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktifitas kerja yang sesuai dengan yang telah ditetapkan (Siswanto, 2005: 154).

Agar karyawan dapat melaksanakan produktivitas kerja yang baik, motivasi kerja karyawan perlu didorong dan ditingkatkan, namun bila karyawan tidak mendapat motivasi yang baik, karyawan cenderung sulit bekerja dengan baik dan tidak bertanggung jawab, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka pencapaian produktivitas yang tinggi mudah diperoleh. Menurut Robbins(2001:155)motivasi adalah sebuah proses yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan berusaha individu ke arah pencapaian tujuan

Selainkepemimpinan dan motivasi kerja,pemberian insentif juga mempengaruhiproduktivitas kerja karyawan. Untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan, perusahaan harus menyadari bahwa untuk menghasilkan output yang maksimal diperlukan kerja yang optimal, oleh karena itu perlu adanya dorongan dan rangsangan oleh sesuatu, dalam hal ini perangsang itu berupa insentif. Menurut Handoko (2001: 176) “Insentif” adalah “perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”. Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa produktivitas kerja yang meningkat ditandai dengan prestasi kerja yang meningkat, yang ditentukan oleh karyawan yang bekerja lebih giat. Sedangkan giat bekerja itu sendiri timbul karena termotivasi dengan kebutuhan *esteem* yang terpenuhi karena adanya insentif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pegadaian Cabang Kota Kediri".

B. Identifikasi Masalah

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang manajer dengan karyawan, motivasi kerja dan pemberian insentif.Kepemimpinan yang dilakukan manajer apabila jarang dilakukan dengan efektif maka karyawan dapat merasa tidak diperhatikan. Namun apabila dilakukan secara berlebih dapat menekan karyawan yang berdampak pada produktivitas pula. Demikian pula dengan pemberian motivasi kerja pada karyawan ,tanpa adanya pemberian motivasi kepada karyawan maka karyawan tidak mempunyai tujuan yang dapat diraih namun pemberian motivasi yang berlebihan dapat menyebapkan karyawan mengabaikan proses produktivitas kerja karena tujuannya dapat dengan mudah tercapai. Pemberian insentif juga memberikan pengaruh kepada produktivitas, pemberian insentif yang tepat menyebapkan karyawan menuntut akan banyak hal tentang insentif yang lainnya. Namun apabila pemberian insentif tidak tepat pada karyawan maka karyawan akan menuntut akan kebutuhan kebutuhan yang lainnya.

C. Batasan Masalah

1. Populasi yang diteliti dilakukan seluruh karyawan Pegadaian Cabang Kota Kediri.
2. Penilaian tentang kepemimpinan, motivasi kerja, pemberian insentif dan Produktivitas kerja dilakukan berdasarkan persepsi dari masing masing karyawan yang menjadi responden.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di Pegadaian Cabang Kota Kediri ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diPegadaian Cabang Kota Kediri ?
3. Apakah ada pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan diPegadaian Cabang Kota Kediri?
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan pemberian insentif terhadapproduktivitas kerja karyawan diPegadaian Cabang Kota Kediri ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka penulis merumuskan tujuan penelitian untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepemimpinan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diPegadaian Cabang Kota Kediri.
2. Pengaruh motivasi kerja signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diPegadaian Cabang Kota Kediri.
3. Pengaruh pemberian insentif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diPegadaian Cabang Kota Kediri.
4. Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan pemberian insentif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diPegadaian Cabang Kota Kediri.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dalam bidang kepemimpinan, motivasi kerja, pemberian insentif dan produktifitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini penulis dapat membandingkan antara teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktik yang diterapkan.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat diajadikan masukan dan menambah perbendaharaanperpustakaan Universitas Nusantara PGRI Kediri.

c. Bagi Objek Penelitian yang saya teliti

Dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaanyang saya teliti dalam mengambil kebijaksanaan yang berkaitan dengan kepemimpinan,pemberian motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB II
KAJIAN TEORI

A. Produktivitas Kerja

1. DefinisiProduktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2009: 102), Produktifitas merupakan keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan.

2. Indikator Produktivitas Kerja

Kemampuan, Meningkatkanhasil, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, Efesiensi.

B. Kepemimpinan

1. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sifat dan perilaku untuk memengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan mempertimbangkan aaspek efisiensi dan efektif untuk mencapai tingkat

produktivitas kerja sesuai yang telah ditetapkan, siswanto (2005: 154).

2. Indikator kepemimpinan

Watak dan kepribadian yang terpuji, Prakarsa yang tinggi, Hasrat melayani bawahan, Sadar dan paham kondisi lingkungan, Intelegensi yang tinggi, Berorentasi kemasa depan, Sikap terbuka dan lugas, Widiasuara yang efektif.

C. Motivasi Kerja

1. Definisi motivasi kerja

Menurut Siswanto (2005: 120), pengertian motivasi adalah Proses yang menentukan gerakan atau perilaku individu kepada tujuan (*goal*).

2. Indikator motivasi kerja

Kinerja(*Archievement*), penghargaan(*Recognition*), tantangan (*Challenge*),tanggung jawab (*Responsibylity*), pengembangan (*Development*),keterlibatan(*Involvement*), kesempatan.

D. Insentif

1. Definisi Insentif

Mangkunegara(2005:89), mengemukakan bahwa Insentif adalah suatu bentuk balas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)".

2. Indikator Insentif

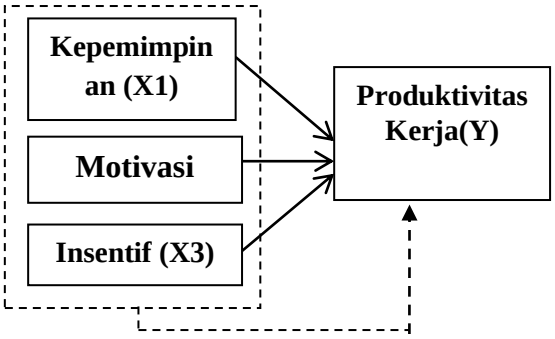
Pembayaransederhana, penghasilan yang diterima, pembayaran cepat, standar kerja, upah normal.

E. Kajian Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	TEKNIK ANALISIS DATA	HASIL
E.Harimisa 2013	Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Sario Kota Manado	X1-Kepemimpinan X2-Motivasi kerja Y-Produktivitas kerja karyawan	Regresi linear berganda	Ada pengaruh signifikan Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan
Rumondor 2013	Motivasi, Disiplin kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktifitas Kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan	X1- Motivasi kerja X2-Disiplin kerja X3-Kepemimpinan Y-Produktivitas Kerja Karyawan	Regresi linear berganda	secara simultan motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.
Pamungkas 2013	Pengaruh Pendidikan dan Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Pegawai STMIK AUB Surakarta	X1-Pendidikan X2-Insentif Y–Produktivitas Kerja	Regresi linear berganda	Ada pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan Insentif, terhadap produktivitas kerja

F. Kerangka Konseptual



Keterangan

→ = Secara parsial(individu)

- - -→ = Secara simultan(bersama-sama)

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, penelitian terdahulu, dan berdasarkan teori yang digunakan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H_1 :Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Pegadaian Cabang Kota Kediri.

H_2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Pegadaian Cabang Kota Kediri.

H_3: Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Pegadaian Cabang Kota Kediri.

H_4 : Kepemimpinan, motivasi kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Pegadaian Cabang Kota Kediri.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas atau Variabel Independen (X)

Variabel bebas dalam penelitian terdiri atas kepemimpinan(X1) motivasi kerja (X2) dan insentif (X3).

2. Variabel Terikat atau Variabel Dependen (Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Produktivitas kerja (Y).

B. Teknik dan Pendekatan Penelitian

1. Teknik Penelitian

Teknik penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif.Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bersifat atau bertujuan untuk pemaparan atau penggambaran data-data.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif nantinya juga didukung dengan kualitatif.Kualitatif maksudnya

adalah data yang dinyatakan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang membutuhkan alternatif jawaban yang diukur dengan menggunakan skala deskriptif (skala likert).

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pegadaian cabang kota Kediri yang beralamatdi JalanPatimura No. 44 Kota Kediri.

D. Populasi dan sampel penelitian

1. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pegadaian cabang Kota Kediri yang berjumlah 30 karyawan.

2. Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiono (2014; 122) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang.Berhubung populasi berjumlah 30 orang maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang.

E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

1. Pengembangan Instrumen

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, diperlukan instrumen berupa kuesioner. Menurut Sugiono (2014: 199) kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengancara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Jenis Data

Data adalah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukan fakta (Riduwan, 2010:5).Dalam penelitian ini peneliti mengunakan jenis data kuantitatif.Data kuantitatif yaitu data yang berwujud angka-angka (Riduwan, 2010:5).

3. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2014: 402) Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber Primer adalah Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

4. Teknik Pengumpulan Data

a) Observasi, Wawancara, Kuisioner,Dokumentasi

F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2002 : 144).

2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002 : 154).

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik
2. Analisis Regresi Linier Berganda
3. Uji Koefisien Determinasi (R_2)
4. Uji Hipotesis
   a. Uji T
   b. Uji F

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sejarah Pegadaian dimulai pada saat Pemerintah Penjajahan Belanda (VOC) mendirikan BANK VAN LEENING yaitu lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai, lembaga ini pertama kali didirikan di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1746. pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan Staatsblad (Stbl) No. 131 tanggal 12 Maret 1901 yang mengatur bahwa usaha Pegadaian merupakan monopoli Pemerintah dan tanggal 1 April 1901 didirikan Pegadaian Negara pertama di Sukabumi (Jawa Barat), selanjutnya setiap tanggal 1 April diperingati sebagai hari ulang tahun Pegadaian.

B. Uji Instrumen

1. Pengujian Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien *Korelasi Pearson Product Moment* dengan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/ Indikator	Sig. 0,05 (5%)	r hitung	r table	Keterangan
Kepemimpinan (X1)					
1.	X1.1.1	0,05	0,675	0,374	Valid
2.	X1.1.2	0,05	0,751	0,374	Valid
3.	X1.2.1	0,05	0,851	0,374	Valid
4.	X1.2.2	0,05	0,612	0,374	Valid
5.	X1.3.1	0,05	0,707	0,374	Valid
6.	X1.3.2	0,05	0,581	0,374	Valid
7.	X1.4.1	0,05	0,489	0,374	Valid
8.	X1.4.2	0,05	0,694	0,374	Valid
Motivasi kerja (X2)					
1.	X2.1.1	0,05	0,516	0,374	Valid
2.	X2.1.2	0,05	0,672	0,374	Valid
3.	X2.2.1	0,05	0,451	0,374	Valid
4.	X2.2.2	0,05	0,444	0,374	Valid
5.	X2.3.1	0,05	0,530	0,374	Valid
6.	X2.3.2	0,05	0,650	0,374	Valid
7.	X2.4.1	0,05	0,532	0,374	Valid
8.	X2.4.2	0,05	0,45	0,3	Valid

			4	74	
Pemberian Insentif (X3)					
1.	X3.1.1	0,05	0,804	0,374	Valid
2.	X3.1.2	0,05	0,753	0,374	Valid
3.	X3.2.1	0,05	0,433	0,374	Valid
4.	X3.2.2	0,05	0,804	0,374	Valid
5.	X3.3.1	0,05	0,660	0,374	Valid
6.	X3.3.2	0,05	0,676	0,374	Valid
7.	X3.4.1	0,05	0,512	0,374	Valid
8.	X3.4.2	0,05	0,551	0,374	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)					
1.	Y1.1.1	0,05	0,556	0,374	Valid
2.	Y1.1.2	0,05	0,638	0,374	Valid
3.	Y1.2.1	0,05	0,610	0,374	Valid
4.	Y1.2.2	0,05	0,361	0,374	Valid
5.	Y1.3.1	0,05	0,607	0,374	Valid
6.	Y1.3.2	0,05	0,478	0,374	Valid
7.	Y1.4.1	0,05	0,470	0,374	Valid
8.	Y1.4.2	0,05	0,538	0,374	Valid

Sumber: Hasil olah SPSS, Peneliti(2015)

Pengujian validitas instrumen sebagaimana pada tabel di atas, menunjukkan bahwa keseluruhan item adalah valid, dimana terbukti r hitung lebih besar daripada r tabel.

2. Pengujian Reliabilitas

Tabel 4.10

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variable	*Cronbach's Alpha*	Hasil Uji	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,60	0,772	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,60	0,739	Reliabel
Pemberian Insentif (X3)	0,60	0,771	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,60	0,744	Reliabel

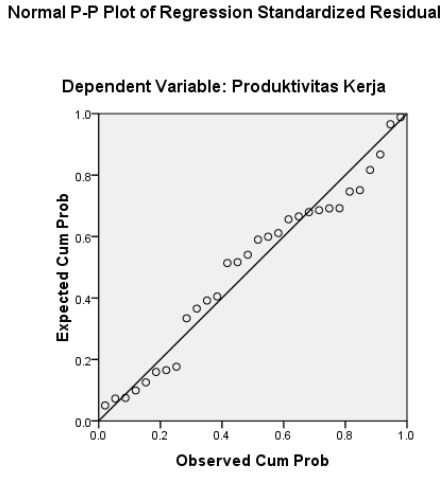
Sumber: Hasil olah data SPSS, Peneliti (2015)

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari masing – masing variabel memiliki nilai r alpha hitung (cronbach's Alpha) lebih besar dari pada nilai r alpha tabel dan lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas semua variabel adalah reliabel.

C. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 4.2Uji Normalitas

Sumber: Hasil olah SPSS (Peneliti, 2015)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 16.0, maka dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka

produk regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Nilai *Tolerance*	Nilai VIF(%)	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,657	1,523	Tidak multikolinier
2	Motivasi Kerja (X2)	0.177	5,637	Tidak multikolinier
3	Insentif (X3)	0.194	5,165	Tidak multikolinier

Sumber: data primer yang diolah diolah, 2015

Berdasarkan hasil pengujian maka dapat diketahui bahwa dalam produk regresi tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.12

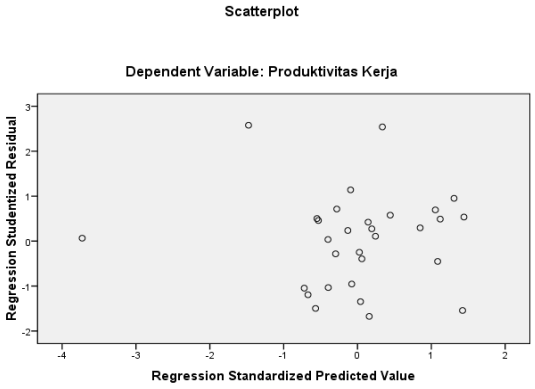
Tabel Auto-Korelasi

Model	Durbin-Watson	Tabel Durbin Watson
1	2,222	1,74

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson (dw) yang dihasilkan adalah 2,222, sedangkan nilai dU 1,74 sehingga 4-dU= 4-1,74= 2,26. Dengan demikian dapat disimpulkan nilai durbin watson (dw) terletak antara dU s/d 4-dU sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olah SPSS (peneliti,2015)

Dapat dilihat pada gambar 4.3 diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak berbentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.13

Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.342	1.880		2.842	.009		

Kepemimpinan	.103	.049	.152	2.086	.047	.657	1.523
Motivasi Kerja	.403	.126	.450	3.212	.003	.177	5.637
Insentif	.356	.111	.431	3.214	.003	.194	5.165

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber :Hasil olah SPSS, Peneliti (2015)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas maka dapat ditentukan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Y=-5,342+0,103X1+0,403X2+0,356X3

Koefisien regresi dari semua variabel bebas menunjukkan angka positif. Hal ini berarti semua variabel mempunyai hubungan yang positif terhadap variabel dari ketiga variabel diatas yang paling dominan berpengaruh adalah Motivasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,403.

3. Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.954[a]	.909	.899	1.00177	2.222

a. Predictors: (Constant), Insentif, Kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari tabel 4.14 di atas dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (RSquare=0,909 yang berarti 90%) menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengeruh sebesar 90% terhadap variabelterikat dan sebesar 10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

D. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.342	1.880		2.842	.009		
Kepemimpinan	.103	.049	.152	2.086	.047	.657	1.523
Motivasi Kerja	.403	.126	.450	3.212	.003	.177	5.637
Insentif	.356	.111	.431	3.214	.003	.194	5.165

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data hasil olah SPSS, Peneliti, (2015)

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui dari semua variabel bebas mempunyai nilai signifikasi < 0,05 menjelaskan bahwa semua variabel bebas

secara parsial (individu) ada pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pegadaian Cabang Kota Kediri.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.16
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262.075	3	87.358	87.050	.000[a]
	Residual	26.092	26	1.004		
	Total	288.167	29			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data hasil olah SPSS, Peneliti (2015)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini mempengaruhi variabel terikatnya. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai signifikan dari ketiga variabel independen/bebas yakni kepemimpinan, motivasi kerja dan pemberian insentif dengan nilai sig. 0,000 < 0,5 (5%). Sehingga keempat (H4) dalam penelitian ini diterima.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Variabelkepemimpinan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,103 nilai t hitung sebesar 2,086 signifikan pada 0,047 artinya pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitaskerja karyawan dengan pengaruh yang diberikan sebesar 10,3%. Sifat pengaruh yang bertanda positif menunjukkan bahwa apabila Kepemimpinan mengalami kenaikan maka produktivitas kerja karyawan juga naik semakin tinggi.Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Harimisa (2013), yang menyatakan bahwa Kepemimpinan mempengaruhi produktivitas.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel Motivasi kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,403 nilai t hitung sebesar 3,212 signifikan pada 0,003 artinya nyata pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan pengaruh yang diberikan sebesar 40,3%. Sifat pengaruh yang bertanda positif menunjukkkan

bahwaapabila Motivasi kerja mengalami kenaikan maka produktivitas karyawan juga semakin tinggi.Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Harimisa (2013), yang menyatakan bahwa Motivasi kerja mempengaruhi produktivitas.

3. **Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

   Variabel Insentif mempunyai koefisien regres sebesar 0,356 nilai t hitung sebesar 3,214 signifikan pada 0,003 artinya nyata pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.

   Sifat pengaruh yang bertanda positif menunjukkkan bahwaapabila kompensasi mengalami kenaikan maka produktivitas karyawan juga semakin tinggi.Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Respati (2013), yang menyatakan bahwa insentif mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpualan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X1) dengan produktivitas kerja karyawan (Y). Pengujian membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Pegadaian Cabang Kota Kediri.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X2) dengan produktivitas kerja karyawan (Y). Pengujian membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Pegadaian Cabang Kota Kediri.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara insentif (X3) dengan produktivitas kerja karyawan (Y). Pengujian membuktikan bahwa insentif memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan Pegadaian Cabang Kota Kediri.
4. Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan insentif (X3) dengan produktivitas kerja karyawan (Y). Pengujian membuktikan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Pegadaian Cabang Kota Kediri.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan kepada Pegadaian cabang kotaKediri dapat mempertahankan bahkan meningkatkan pemberian kepemimpinan, motivasi kerja yang tinggi dan insentif sehingga produktivitas karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang serupa lebih mengembangkan hasil yang telah dicapai peneliti saat ini, bahkan lebih baik jika menambah variabel lain misalnya seperti; Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, Pelatihan kerja, Kompensasi dan lain sebagainya. Serta menambahkan indikator-indikator baru yang kiranya mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Universitas Nusantara PGRI Kediri

   Diharapkan bagi Universitas Nusantara PGRI Kediri untuk mengkaji Hasil penelitian ini guna keperluan penambah wawasan dan pengembangan dibidang SDM karyawan untuk meningkatan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Anton, R. 2013. Pengaruh Pendidikan Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Pegawai.Jurnal Ilmiah Go Infotech,Vol 19 No. 3, Desember 2013.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. RemajaRosdakarya: Bandung.

Arikunto, S (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. EdisiKetiga,Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

H.B.Siswanto .2005.*Pengantar Manajemen*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Margareta. 2013. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Sario Kota Manado. Jurnal EMBA, Vol 1 No. 4, Desember 2013,Hal.2143-2154.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, CetakanPertama.Jakarta: Kencana.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung : Alfabeta.

Vico,W. 2013. Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Jurnal EMBA, Vol 1 No. 4, Desember 2013, Hal.1042-1052.