

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, INSENTIF DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
DI KJKS BMT UMAT SEJAHTERA KEBUMEN**

**EMPI MUNJAETIN**

Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ekonomi Putra Bangsa Kebumen

**ABSTRAKSI**

Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Budaya organisasi terhadap Produktivitas kerja Karyawan BMT Umat Sejahtera Kebumen. Permasalahan dalam penelitian ini adalah masih banyaknya karyawan yang dinilai masih minim dalam hal produktivitasnya dalam bekerja, terutama karyawan bagian marketing dimana mereka sebagai ujung tombak perusahaan, dan disamping itu apakah insentif yang diterima karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan hidup.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan BMT Umat Sejahtera Kebumen dengan Jumlah 41 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Metode penelitian bersifat analisis kuantitatif, data yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden pada kuisisioner, dianalisis dengan teknik statistik analisis regresi linear berganda, model regresi diuji dengan asumsi klasik agar memenuhi syarat dan layak dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan regresi diuji dengan uji t dan uji F serta koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Budaya organisasi terhadap Produktivitas kerja berpengaruh terhadap Karyawan BMT Umat Sejahtera Kebumen, baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan). Dalam penelitian ini diketahui bahwa merupakan variabel independen yang pengaruhnya paling besar terhadap produktivitas kerja karyawan dibandingkan variabel-variabel independen yang lain.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Insentif, Budaya Organisasi dan Produktivitas kerja.*

## PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan di era saat ini mengelola sumber daya manusia, menjadi prioritas bagi kebanyakan organisasi dengan tujuan menjadi pemenang. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mampu secara efektif dan efisien mengkomparasikan sumber daya manusia yang ada untuk menjalankan strategi organisasi secara tepat guna dan tepat waktu. Keberhasilan dan kegagalan dalam hal ini dapat terukur melalui bagaimana organisasi dapat memperoleh, memelihara dan mempertahankan sumber daya manusia yang ada sampai pada hasil yang diinginkan perusahaan.

Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah organisasi, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem yang ada dalam perusahaan. Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Bagi karyawan, lingkungan kerja yang kondusif tersebut diharapkan mampu menciptakan budaya kerja yang baik. Budaya kerja yang terbentuk mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Setiap perusahaan mengharapkan agar karyawannya selalu berprestasi dengan menunjukkan produktivitas yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi perusahaan sangat penting sebagai salah satu ukuran keberhasilan perusahaan. Karena semakin tinggi produktivitas kerja, maka laba dan produktivitas perusahaan akan meningkat.

Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Wattamwil Umat Sejahtera atau sering singkat dengan KJKS BMT Umat Sejahtera adalah sebuah koperasi yang bergerak dalam usaha jasa keuangan/ simpan pinjam yang berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Sebagai perusahaan jasa keuangan KJKS BMT Umat Sejahtera memiliki Visi dan Misi Perusahaan yang menjadi landasan bagi perusahaan untuk menetapkan strategi-strategi bisnis yang akan dijalankan dalam memenangkan persaingan. Visi KJKS BMT Umat Sejahtera adalah “Menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah yang mandiri, konsisten terhadap ketentuan syariah, memberi manfaat dan mampu meningkatkan status sosial ekonomi masyarakat”, sedangkan Misi KJKS BMT Umat Sejahtera adalah “Mewujudkan KJKS sebagai media dakwah dalam penguatan ekonomi syariah”.

Untuk mewujudkan visi dan misi yang dimiliki, KJKS BMT Umat Sejahtera memerlukan karyawan sebagai media penggerak. Saat ini karyawan yang dimiliki terdiri dari karyawan tetap dan karyawan tidak tetap/ kontrak. Jumlah karyawan pada KJKS BMT Umat sejahtera per bulan Mei 2014 adalah 41 orang, yang terdiri dari 14 orang karyawan tetap dan 27 orang karyawan kontrak. Tenaga kerja tetap adalah mereka yang sudah memenuhi syarat dan kecakapan untuk ditetapkan sebagai karyawan tetap sesuai peraturan perusahaan yang ada. Dan begitu sebaliknya karyawan kontrak adalah mereka yang belum memenuhi syarat dan kecakapan untuk ditetapkan sebagai karyawan tetap. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel.1**  
**Rincian Jumlah karyawan**  
**Pada KJKS BMT Umat Sejahtera**

No	Keterangan	Total(orang)
1	Karyawan Tetap	14
2	Karyawan Kontrak	27
	<b>Jumlah</b>	<b>41</b>

*Sumber: Data kepegawaian KJKS BMT Umat Sejahtera*

KJKS BMT Umat Sejahtera merupakan koperasi yang pernah mendapat penghargaan sebagai koperasi terbaik dari Dinas Koperasi & UMKM Kabupaten Kebumen di tahun 2013. Menjadi koperasi terbaik, bukan berarti KJKS BMT Umat Sejahtera tidak memiliki kendala dalam pengelolaannya. Diantara kendala yang ada terletak di pengelolaan sumber daya manusia yang dapat disimpulkan dari masalah yang sedang dialami yaitu minimnya tingkat produktivitas karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tidak tercapainya target perusahaan yang diberikan kepada karyawan, seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2**  
**Target & Realisasi Pendapatan**  
**Pada KJKS BMT Umat Sejahtera enam bulan terakhir**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Target (a)	Realisasi (b)	(b): (a)
1	Desember 2013	36	330.256	323.276	97.89%
2	Januari 2014	39	328.159	277.989	84.71%
3	Februari 2014	39	332.437	297.139	89.38%
4	Maret 2014	41	335.149	329.991	98.46%
5	April 2014	41	338.085	331.169	97.95%
6	Mei 2014	41	343.548	298.365	86.85%

*Sumber: Laporan keuangan 6 bulan terakhir*

Dari tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa dalam enam bulan terakhir target perusahaan yang diberikan kepada karyawan tidak pernah tercapai 100%. Pencapaian tertinggi pada bulan Maret 2014 sebesar 98.46% dan kembali mengalami penurunan pada bulan April dan Mei 2014. Dan dari 41 jumlah karyawan KJKS BMT Umat Sejahtera tersebar di 1 kantor pusat, 4 kantor cabang dan 1 kantor kas. Dengan masing-masing kantor cabang minimal terdapat satu bagian administrasi dan 2 bagian marketing.

Target & Realisasi Penghimpunan Dana  
Pada KJKS BMT Umat Sejahtera enam bulan terakhir

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Target (a)	Realisasi (b)	(b): (a)
1	Desember 2013	36		323.276	97.89%
2	Januari 2014	39		277.989	84.71%
3	Februari 2014	39		297.139	89.38%
4	Maret 2014	41		329.991	98.46%
5	April 2014	41	338.085	331.169	97.95%
6	Mei 2014	41	343.548	298.365	86.85%

*Sumber: Laporan keuangan 6 bulan terakhir*

Faktor budaya kerja bisa jadi menjadi penghambat tidak maksimalnya produktivitas masing-masing individu yang ada dalam perusahaan. Karena berdasarkan penelitian awal, dapat penulis simpulkan bahwa karyawan senior di KJKS BMT Umat Sejahtera jumlahnya sangat sedikit dibandingkan jumlah keseluruhan karyawan. Jadi saat ini masih diperlukan adanya pembentukan jatidiri atau budaya perusahaan dalam KJKS BMT Umat Sejahtera. Karena budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap dan norma perilaku yang melembaga kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu. Yang kemudian mempengaruhi sedikit banyak dari karyawan dalam sebuah organisasi.

Kotter dan Heskett (1997) dalam Rusdan Arif (2010) mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar daripada faktor – faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan dan lain– lain. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dan produktivitas karyawan, dimana dengan penerapan budaya organisasi di KJKS BMT Umat Sejahtera yang baik mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Bagaimana seorang memimpin perusahaan sering menjadi pembahasan hangat para karyawan di dalam sebuah organisasi, hal ini juga terjadi pada KJKS BMT Umat Sejahtera. Gaya kepemimpinan mengandung arti cara pemimpin mempengaruhi bawahan untuk lebih dapat berbuat atau berusaha dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pemimpin harus mampu mendelegasikan tugas dari pimpinan ke bawahan dengan komunikatif, sehingga diperlukan adanya meeting yang membahas tentang masalah-masalah yang dihadapi bawahan yang berkaitan dengan pencapaian target.

Pekerjaan bawahan sangat ditentukan pengaruh pimpinan artinya pekerjaan bawahan tidak akan berhasil baik tanpa adanya kepemimpinan dan partisipasi anak buah. Kepemimpinan harus memberikan pengarahan terhadap usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan

bila suatu organisasi ingin sukses. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan mengubah budaya sekelompok personil di dalam organisasi, agar sejalan dengan budaya organisasi untuk mencapai sukses dalam mengimplementasikan visi organisasi (Rahardja, 2000).

Sistem pengupahan menjadi sangat penting bagi karyawan KJKS BMT Umat Sejahtera, karena karyawan akan merasa tenang dan memberikan lebih jika perusahaan memberikan jaminan yang cukup. Sistem kompensasi di KJKS BMT Umat Sejahtera didasarkan pada disiplin dan hasil kerja masing- masing karyawan, yang terdiri dari upah pokok dan insentif. Insentif diberikan kepada karyawan yang memberikan kinerja melebihi standar yang perusahaan tetapkan. Besarnya insentif masing- masing karyawan tergantung tingkat kinerja dan produktivitas yang karyawan berikan, Semakin tinggi produktivitas maka semakin tinggi pula insentif yang diberikan perusahaan. Jadi bisa terjadi karyawan dengan level jabatan dan masa kerja yang sama, memperoleh penghasilan yang berbeda. Karena fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Panggabean, 2002 : 93).

Manajemen sebagai pemberi kerja dan pengambilan keputusan, secara formal bertanggungjawab dan berkewajiban memberikan rasa nyaman dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan serasi bagi semua tenaga kerja yang terlibat dalam organisasi. Tenaga kerja sebagai pelaksana pekerjaan berkewajiban dan bertanggungjawab untuk melaksanakan segala kebijakan dan ketetapan yang dibuat manajemen secara penuh dan berkewajiban ikut serta dalam pengawasan dan hal- hal yang dirasa kurang dalam perusahaan.

Jadi diantara faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinan, insentif dan budaya organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan yang baik, dan memberikan rasa nyaman bagi para karyawan akan membantu proses peningkatan produktivitas. Begitu pula dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan mendorong dan memberikan rasa tanggungjawab para karyawan untuk tetap meningkatkan produktivitas kerjanya dan memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Disisi lain budaya yang terbentuk dalam perusahaan, menjadi factor yang tidak bisa dipisahkan karena terkait dengan hubungan antara karyawan satu dengan yang lainnya yang akan membentuk pola kerja dan sedikit banyak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada. Permasalahan di atas memberikan rasa ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian tentang ” Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada KJKS Bmt Umat Sejahtera”.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

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, 1992).

Adapun indikatornya menurut Robbins (2006) adalah:

1. Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
2. Inspirasi mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
3. Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
4. Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

### **Insentif**

Anwar Prabu Mangkunegara (2002:89), mendefinisikan pengertian insentif adalah “suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian- pencapaian tujuan organisasi”.

Indikator kepribadian menurut Sarwono (2006) adalah sebagai berikut:

1. Pemberian penghargaan/pengukuhan
2. Pemberian fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya
3. Pemberian material yang bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

### **Budaya Organisasi**

Mangkunegara (2005: 113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Indikator Budaya Organisasi menurut adalah sebagai berikut:

- a. Komitmen dan konsisten
- b. Wewenang dan tanggung jawab
- c. Keikhlasan dan kejujuran
- d. Integritas dan profesionalisme
- e. Kreatifitas dan kepekaan
- f. Kepemimpinan dan keteladanan
- g. Kebersamaan dan dinamika kelompok kerja
- h. Ketepatan dan kecepatan
- i. Rasionalitas dan kecerdasan emosi
- j. Keteguhan dan ketegasan
- k. Disiplin dan keteraturan kerja
- l. Keberanian dan kearifan

- m. Dedikasi dan loyalitas
- n. Semangat dan motivasi
- o. Ketekunan dan kesabaran
- p. Keadilan dan keterbukaan
- q. Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi.

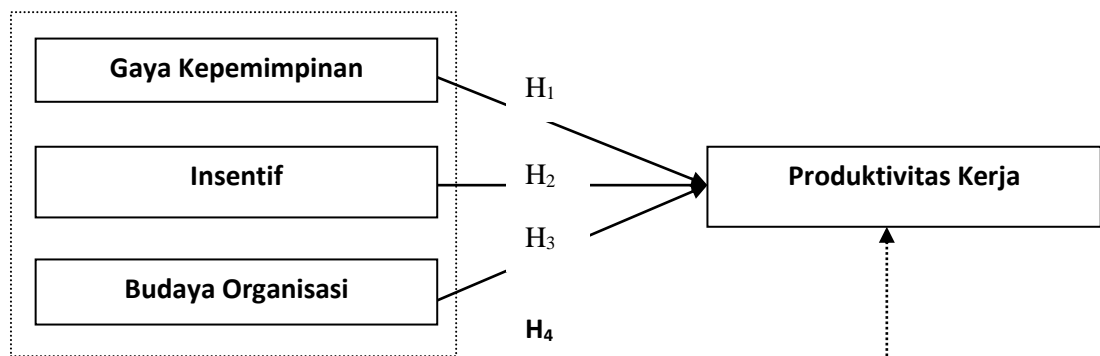
### Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Simamora ( 2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Indikator dari Produktivitas Kerja menurut Henry Simamora (2004: 612) adalah :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu

### Hipotesis



Gambar 1. Model Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Ada pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja karyawan KJKS BMT Umat Sejahtera Kebumen.
- H<sub>2</sub> : Ada pengaruh secara parsial Insentif terhadap Produktivitas Kerja karyawan KJKS BMT Umat Sejahtera Kebumen.
- H<sub>3</sub> : Ada pengaruh secara parsial Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan KJKS BMT Umat Sejahtera Kebumen.
- H<sub>4</sub> : Ada pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan KJKS BMT Umat Sejahtera Kebumen.

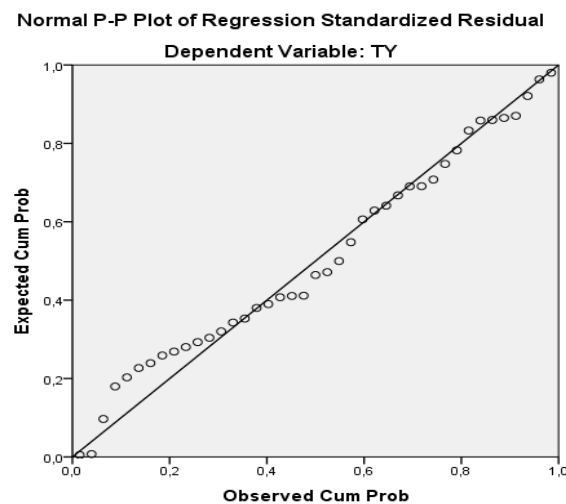
## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner secara persona. Penelitian ini dilakukan di KJKS BMT Umat Sejahtera Kebumen dengan sampel 41 orang responden yang dikumpulkan menggunakan kuesioner kemudian dianalisis menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS versi 18.00.

## HASIL ANALISIS

### 1. Uji Normalitas

Analisis ini untuk menguji apakah data sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independennya mempunyai distribusi normal. Hasil analisisnya yaitu:



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Dari gambar terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji untuk mengetahui ada tidaknya gejala kolinearitas yang mengganggu regresi.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

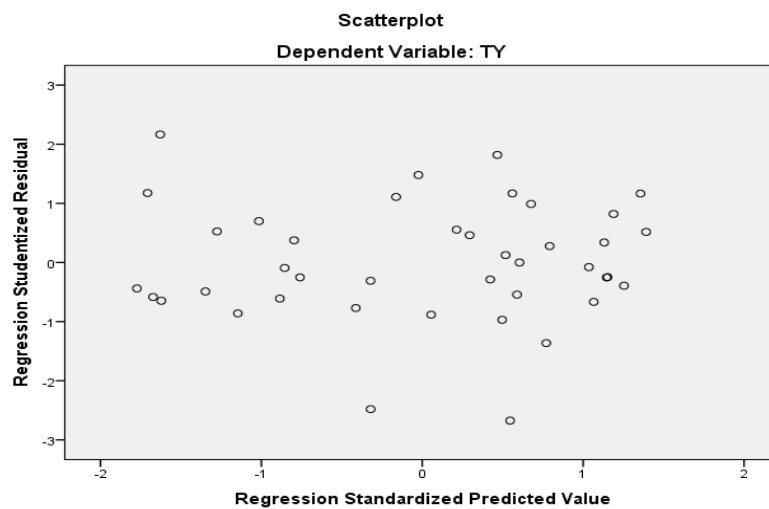
Variabel	Collinearty Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,539	1,885
Insentif	0,960	1,041
Budaya Organisasi	0,524	1,909

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dijelaskan bahwa persamaan pada bagian *collinearity statistics* menunjukkan Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan lebih dari 0,2, Nilai VIF seluruh variabel independen berada diseperti angka 1 dan tidak lebih dari 10. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual disuatu pengamatan ke pengamatan yang lain, hasil analisis diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas**



Berdasarkan hasil Uji Glejser diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel menunjukkan angka  $>$  dari 0,05. Maka disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas dan model regresi dapat digunakan.

#### 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	sig
		B	Std. Error	Beta		
Keputusan Berkunjung	a	0,254	3,897		0,065	0,948
	X1	0,342	0,075	0,574	4,530	0,000
	X2	0,189	0,092	0,196	2,059	0,047
	X3	0,171	0,081	0,270	2,102	0,42
R		: 0,824				
Rsquare		: 0,679				
Adjusted Rsquare		: 0,653				
F hitung		: 26,121				
Probabilitas F hitung		: 0,000		Ttabel : 1,985		

Dari tabel diatas dapat dibentuk persamaan berikut:

$$Y = 0,254 + 0,342X_1 + 0,189X_2 + 0,171X_3 + e$$

#### 5. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel diatas pada kolom *Adjusted R Square* diperoleh nilai sebesar 0,653 hal ini berarti kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan, Insentif, Budaya Organisasi sebesar 65,3%. Sedangkan sisanya 34,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### 6. Hasil Pengujian Hiotesis

##### a. Secara Bersama-sama (Uji F)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 26,121 dengan signifikan 0,000 sedang  $\alpha = 0,05$  karena  $P_{value}$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  berarti Gaya Kepemimpinan, Insentif, Budaya Organisasi, bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Umat Sejahtera Kebumen.

b. Secara Individu (Uji T)

Berdasarkan hasil tabel diperoleh hasil sebagai berikut :

1) Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil perhitungan variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki t hitung sebesar 4,530 dengan taraf signifikan atau  $P_{value}$  0,000 dengan  $\alpha = 0,05$ , maka nilai signifikan  $P_{value}$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan BMT Umat Sejahtera.

2) Variabel Insentif

Hasil perhitungan variabel Insentif ( $X_2$ ) memiliki t hitung sebesar 2,054 dengan taraf signifikan atau  $P_{value}$  0,047 dengan  $\alpha = 0,05$ , maka nilai signifikan  $P_{value}$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  berarti variabel Insentif berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan BMT Umat Sejahtera.

3) Variabel Budaya Organisasi

Hasil perhitungan variabel Budaya Organisasi memiliki t hitung sebesar 2,102 dengan taraf signifikan atau  $P_{value}$  0,042 dengan  $\alpha = 0,05$  maka nilai signifikan atau  $P_{value}$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  berarti variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan BMT Umat Sejahtera

## PEMBAHASAN

### 1. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan BMT Umat Sejahtera

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Umat Sejahtera Kebumen, artinya gaya kepemimpinan yang meliputi kharisma, inspirasi mengkomunikasikan harapan tinggi, stimulasi intelektual, pertimbangan individu dapat meningkatkan Produktivitas kerja karyawan BMT Umat Sejahtera. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ali Rodli (2009) dengan judul analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktifitas kerja karyawan di perusahaan Es Batu Dumpi Agung Lamongan

### 2. Hubungan antara Insentif ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan BMT Umat Sejahtera

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa insentif berpengaruh positif Produktivitas kerja karyawan BMT Umat Sejahtera, artinya Kompensasi yang meliputi pemberian penghargaan/pengukuhan, pemberian fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya , pemberian material yang bernilai ekonomis dapat meningkatkan Produktivitas kerja karyawan BMT Umat Sejahtera. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Yazid Aba (2009) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo.

### **3. Hubungan antara Budaya Organisasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan BMT Umat Sejahtera**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan BMT Umat Sejahtera, artinya Budaya Organisasi, yang meliputi komitmen dan konsisten, wewenang dan tanggungjawab, keikhlasan dan kejujuran, integritas dan profesionalisme, kreatifitas dan kepekaan, kepemimpinan dan keteladanan, Kebersamaan dan dinamika kelompok kerja, Ketepatan dan kecepatan, Rasionalitas dan kecerdasan emosi, Keteguhan dan ketegasan, Disiplin dan keteraturan kerja, Keberanian dan kearifan, Dedikasi dan loyalitas, Semangat dan motivasi, Ketekunan dan kesabaran, Keadilan dan keterbukaan, Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi meningkatkan Produktivitas kerja karyawan BMT Umat Sejahtera. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Vidi Primadhani (2012) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Otsuka Indonesia.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul dari kuesioner mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan yang meliputi kharisma, inspirasi mengkomunikasikan harapan tinggi, stimulasi intelektual, pertimbangan individu dapat meningkatkan Produktivitas kerja karyawan BMT Umat Sejahtera Kebumen, yang artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan Karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan BMT Umat Sejahtera.
2. Insentif yang meliputi pemberian penghargaan/pengukuhan, pemberian fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, pemberian material yang bernilai ekonomis terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Umat Sejahtera.
3. Budaya organisasi yang meliputi Komitmen dan konsisten, Wewenang dan tanggung jawab, Keikhlasan dan kejujuran, Integritas dan profesionalisme, Kreatifitas dan kepekaan, Kepemimpinan dan keteladanan, Kebersamaan dan dinamika kelompok kerja, Ketepatan dan kecepatan, Rasionalitas dan kecerdasan emosi, Keteguhan dan ketegasan, Disiplin dan keteraturan kerja, Keberanian dan kearifan, Dedikasi dan loyalitas, Semangat dan motivasi, Ketekunan dan kesabaran, Keadilan dan keterbukaan, Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi terbukti mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Umat Sejahtera Kebumen.
4. Variabel Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Budaya Organisasi secara bersama-sama menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Umat Sejahtera. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi dari uji F regresi linear berganda menunjukkan nilai lebih kecil dari 0,05 dan menunjukkan bahwa ketiga variabel ini secara bersama-sama

memiliki arti penting dalam mempengaruhi kinerja sehingga perlu perhatian untuk mengelola ketiga hal tersebut.

5. Variabel Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan atau berpengaruh dengan nilai *Unstandardized Coefficient* (B) 0,342 terhadap kinerja karyawan BMT Umat Sejahtera.

### **Saran**

Sesuai dengan manfaat penelitian yang dilakukan yaitu manfaat teoritis maupun praktis, peneliti memberikan saran yang didasarkan atas hasil penelitian yang nantinya bisa digunakan sebagai masukan, yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan memaksimalkan Gaya Kepemimpinan di BMT Umat Sejahtera, dengan lebih bersikap adil dalam mengambil keputusan, memotivasi atau mempengaruhi bawahan dengan pendekatan personal untuk tujuan organisasi yang lebih baik dan selalu mengevaluasi hasil kerja dari para karyawan.
2. Manajemen SDM perlu mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan budaya kerja terutama profesionalisme karyawan yang meliputi tingkat kehadiran, keterlambatan serta ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan dan moral kerja dalam hal ini yaitu bagaimana para karyawan bisa lebih sadar akan tugas dan kewajiban masing-masing, dan adanya upaya merubah kebiasaan bekerja menjadi lebih baik dengan memperhatikan persyaratan dan petunjuk dalam melaksanakan pekerjaan, karena dengan adanya budaya kerja yang sekarang cepat atau lambat akan mempengaruhi hasil kerja karyawan menjadi buruk.
3. Diharapkan pemberian insentif dapat memenuhi atau sesuai dengan kebutuhan karyawan, sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan, dan sesuai dengan standar pemberian insentif yang berlaku dilembaga lain sejenis.
4. Perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang produktivitas kerja karyawan, karena dari penelitian ini diketahui adanya pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti sebesar 34,7%.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Anwar, Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Robbins, S.P. & Coulter. 2004. *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

<http://eprints.uny.ac.id/8771/3/BAB%20%20-08404244003.pdf> diakses tgl 3 Juni 2014.

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/produktivitas-kerja-definisi-dan.html> di aksisi tgl. 3 Juni 2014

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/09/indikator-untuk-mengukur-kepuasan-kerja.html> diakses tgl 18 Juli 2014

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/01/incentif-definisi-tujuan-jenis-proses.html> diakses tgl 18 Juli 2014