

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, TINGKAT UPAH DAN
PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN FARHAN CAKE'S BAKERY
MASAMBA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Strata
Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

VIRA YUDIANTI

17 0403 0108

IAIN PALOPO

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO**

2021

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, TINGKAT UPAH DAN
PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN FARHAN CAKE'S BAKERY
MASAMBA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Strata
Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO**

2021

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Vira Yudianti
NIM : 17 0403 0108
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi/tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi/tesis ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 15 Oktober 2021

Yang membuat pernyataan,



Vira Yudianti

17 0403 0108

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Tingkat Upah, dan Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Farhan Cake's Bakery Masamba yang ditulis oleh Vira Yudianti Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17 0403 0108, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Jum'at, tanggal 1 Oktober 2021 Miladiyah bertepatan dengan 24 Safar 1443 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Palopo, 15 Oktober 2021

TIM PENGUJI

1. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M. Ketua Sidang (.....)
2. Dr. Fasiha, S.EI., M.EI. Penguji I (.....)
3. Nurul Khairani Abduh, S.Pd., M.Pd. Penguji II (.....)
4. Edi Indra Setiawan, S.E., M.M. Pembimbing (.....)

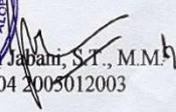
Mengetahui:

Rektor IAIN Palopo
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Raniyah M., M.M.
NIP. 196102081994032001

Ketua Pogram Studi
Manajemen Bisnis Syariah



Nuruz Zakiyah Jabari, S.T., M.M.
NIP. 1961042005012003

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ . وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ
(امابعد).

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt, yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Tingkat Upah, dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivits Kerja Karyawan Farhan Cake’s Bakery Masmaba” setelah melalui proses yang panjang.

Shalawat dan Salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad saw, kepada para keluarga, sahabat dan pengikutnya yang telah memperjuangkan dan menyebarkan ajaran agama Islam sehingga membawa peradaban perkembangan ilmu pengetahuan yang dirasakan sampai saat ini. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Sehingga penelitian Skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penelitian Skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan terkhusus kepada kedua orangtuaku tercinta Bapak HAYUDDIN dan Ibu Alm. NUR ANTASARI yang telah mengasuh dan mendidik

penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil sampai sekarang. Begitu pula selama penulis menempuh pendidikan dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi, begitu banyak pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis baik secara moril maupun materil. Penulis sadar tidak mampu untuk membalas semua yang telah diberikan, terima kasih yang sebesar-besarnya kepada bapak saya yang telah menjadi sosok seorang ibu semenjak kepergian ibu tercinta yang selalu mendoakan penulis setiap saat dan memberikan banyak dukungan dalam penyusunan Skripsi ini. Hanya do'a yang dapat penulis persembahkan untuk mereka berdua, semoga senantiasa berada dalam lindungan serta limpahan kasih sayang Allah Swt. Aamiin. Serta peneliti juga berterima kasih kepada beberapa pihak diantaranya:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, Dr. H. Muammar Arafat, M.H. selaku Wakil Rektor I, Dr. Ahmad Syarif Iskandar, S.E.,M.M. selaku Wakil Rektor II, dan Dr. Muhaemin, M.A. selaku Wakil Rektor III yang telah membina, mengembangkan, dan meningkatkan perguruan tinggi tempat penulis menimba ilmu.
2. Dr. Hj. Ramlah M, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Muhammad Ruslan Abdullah,S.EI., M.A. selaku Wakil Dekan I, Tadjuddin, CAPM., SE., Ak., CAPF., M.Si, CSRA., CA. selaku Wakil Dekan II, dan Dr. Takdir ,S.H., M.H selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo yang memberikan bimbingan dan motivasi dalam rangkaian proses perkuliahan sampai ke tahap penyelesaian studi.

3. Muzayyanah Jabani, S.T.,M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah di IAIN Palopo, Nurdin Batjo, S.Pt.,M.M.,M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Edi Indra Setiawan, S.E.,M.M. selaku pembimbing yang telah banyak memberikan motivasi, koreksi, arahan, dan evaluasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Dr. Fasiha Kamal S.EI., M.EI selaku penguji I dan Nurul Khairani Abduh S.Pd., M.Pd, selaku penguji II yang telah banyak meluangkan waktu dan pikirannya dalam mengarahkan serta membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Nurdin Batjo, S.Pt.,M.M.,M.Si selaku Dosen Penasehat Akademik, yang telah memberikan banyak arahan, motivasi serta bantuan selama proses perkuliahan hingga proses penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Raodah, S.Ag. selaku pemilik Usaha Farhan Cake's Bakery Masamba, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian

10. Karyawan dan Karyawati Farhan Cake's Bakery Masamba yang telah bekerja sama dengan penulis dalam proses penyelesaian penelitian ini.
11. Sahabat seperjuangan khususnya kelas MBS C Angkatan 2017 yang selalu setia mendampingi, memberikan semangat, memberikan bantuan selama proses pembelajaran di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.
12. Yang tersayang kakakku Hayuni Hafsari, Amd.,Keb., serta adikku Febri Fera, Aprilia Ananda, Juan Fachri, Nahwa Ukhroini dan Nahwa Khoirumi yang selalu setia memberikan semangat, doa dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman seperjuanganku, Paris H.K, Amalia Chaedir, Rahmayani, Asmita Nur Amalia, Nasyithah andi Kunna, Afrilia Safitri, Ayu Azzahrah Matika, Reski andita syamsualam, Nurfadhilah Nasrul, Dhesilva HR, Annisa Ainun Lestari, Ripaldi, Rikal Fajar Masati, Ahmad kurniadi, Jaya Ashari Matturu, dan Jumadi yang senantiasa membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini meskipun banyak hambatan dan ketegangan namun dapat dilewati dengan baik, karena selalu ada dukungan dan motivasi yang tak terhingga dari berbagai pihak. Semoga bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah Swt. Aamiin.

Palopo, 28 September 2021
Penulis



Vira Yudianti
NIM 17 0403 0108

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Šad	ṣ	es (dengan titik di bawah)

ض	Ḍaḍ	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	’	apostrof
ي	Ya’	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

2. Vokal

مَاتَ	: māta
رَمَى	: rāmā
قِيلَ	: qīla
يَمُوتُ	: yamūtu

4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: raudah al-atfāl
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: al-madīnah al-fādilah
الْحِكْمَةُ	: al-hikmah

5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbānā</i>
نَجِّينَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقِّ	: <i>al-haqq</i>
نُعَمِّ	: <i>nu'ima</i>
عَدُوِّ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf *ber-tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ى), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *lam* (ال) (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalah</i> (bukan <i>az-zalzalah</i>)
الفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

7. *Hamzah*

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: ta'murūna
النَّوْعُ	: al-nau'
شَيْءٌ	: syai'un
أُمِرْتُ	: umirtu

8. *Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia*

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba'in al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. *Lafz al-Jalālah*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ بِاللَّهِ
dīnullāh *billāh*

Adapun *tā'marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fī rahmatillāh*

10. *Huruf Kapital*

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang

al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

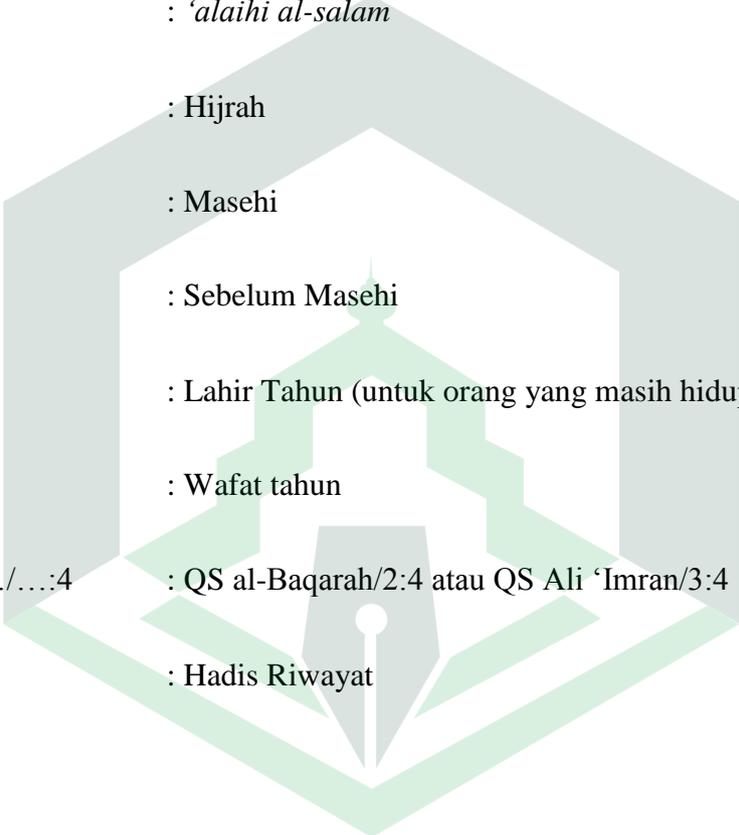
Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:



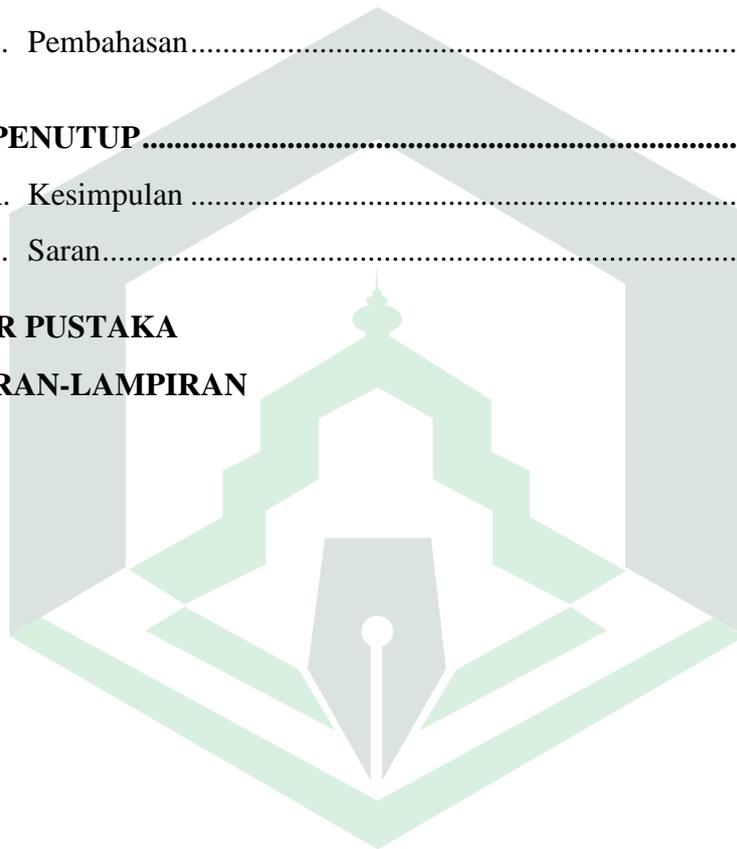
Swt.	: <i>Subhanahu wa ta 'ala</i>
Saw.	: <i>Sallallahu 'alaihi wa sallam</i>
as	: <i>'alaihi al-salam</i>
H	: Hijrah
M	: Masehi
SM	: Sebelum Masehi
I	: Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	: Wafat tahun
QS .../...:4	: QS al-Baqarah/2:4 atau QS Ali 'Imran/3:4
HR	: Hadis Riwayat

IAIN PALOPO

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	ix
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR AYAT	xx
DAFTAR HADIS	xxi
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiv
ABSTRAK	xxv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	7
B. Landasan Teori.....	12
C. Kerangka Pikir	31
D. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	34
C. Definisi Operasional Variabel	35
D. Populasi dan Sampel	39

E. Sumber Data.....	40
F. Teknik Pengumpulan Data.....	40
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	42
H. Teknik Analisi Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Hasil Penelitian	48
B. Pembahasan.....	63
BAB V PENUTUP.....	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



IAIN PALOPO

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 QS al-Maidah/5: 8	2
Kutipan Ayat 2 QS at-Taubah/9: 105.....	28



IAIN PALOPO

DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis tentang upah.....	3
---------------------------------	---



IAIN PALOPO

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert	42
Tabel 3.2 Indeks Kriteria Reliabilitas	43
Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Usia Responden	50
Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Jenis Kelamin Responden.....	51
Tabel 4.3 Distribusi Penyebaran Tingkat Pendidikan Responden	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Upah	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Insentif.....	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja.....	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji f)	62

IAIN PALOPO

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	32
Gambar 4.1 Uji Normalitas	55
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	56



IAIN PALOPO

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Angket Penelitian
- Lampiran 2 Dokumentasi
- Lampiran 3 Surat Keterangan Pembimbing
- Lampiran 4 Halaman Persetujuan Pembimbing
- Lampiran 5 Nota Dinas Pembimbing
- Lampiran 6 Surat Keterangan Penguji
- Lampiran 7 Halaman Persetujuan Tim Penguji
- Lampiran 8 Nota Dinas Penguji
- Lampiran 9 Surat Keterangan Bebas Mata Kuliah
- Lampiran 10 Surat Keterangan Bebas UKT
- Lampiran 11 Kartu Kontrol
- Lampiran 12 Buku Kontrol
- Lampiran 13 Berita Acara
- Lampiran 14 Surat Keterangan MBTA
- Lampiran 15 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 16 Nota Dinas Tim Verifikasi
- Lampiran 17 Turnitin
- Lampiran 18 Riwayat Hidup

ABSTRAK

Vira Yudianti, 2021, “*Pengaruh Kepemimpinan, Tingkat Upah, dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Farhan Cake’s Bakery Masamba*”. Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Edi Indra Setiawan, S.E., M.M

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan, Tingkat Upah, dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan farhan Cake’s Bakery Masamba. Penelitian ini bertujuan: Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan Farhan Cake’s Bakery Masamba; Untuk mengetahui pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas kerja karyawan Farhan Cake’s Bakery Masamba; Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan Farhan Cake’s Bakery masamba; Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, tingkat upah, dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan Farhan Cake’s Bakery Masamba. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif fokus pada pengungkapan hubungan antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Farhan Cake’s Bakery Masamba dengan jumlah 20 karyawan sekaligus dijadikan sampel dalam penelitian. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner, observasi dan studi kepustakaan. Penelitian ini menggunakan analisis data yaitu uji asumsi klasik. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial digunakan uji t dan pengaruh secara simultan digunakan uji. Untuk menganalisis data menggunakan *SPSS 23 For Windows*. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,065 > 1,746$. Upah (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,366 > 1,746$. Untuk variabel insentif (X3) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $1,751 > 1,746$. Begitu pula secara simultan, variabel kepemimpinan (X1), Tingkat upah (X2), pemberian insentif (X3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $6,221 > 3,24$.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Upah, Insentif, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Vira Yudianti, 2021, *"The Influence of Leadership, Wage Levels, and Providing Incentives on Work Productivity of Farhan Cake's Bakery Masamba Employees"*. Thesis of Islamic Business Management Study Program Faculty of Islamic Economics and Business Palopo State Islamic Institute. Supervised by Edi Indra Setiawan, S.E., M.M

This thesis discusses the Influence of Leadership, Wage Levels, and Providing Incentives on Work Productivity of Farhan Cake's Bakery Masamba Employees. This study aims: To determine the influence of leadership on the work productivity of Farhan Cake's Bakery Masamba employees; To determine the effect of the wage level on the work productivity of Farhan Cake's Bakery Masamba employees; To determine the effect of incentives on the work productivity of Farhan Cake's Bakery Masamba employees; To determine the effect of leadership, wage levels, and incentives on the work productivity of Farhan Cake's Bakery Masamba employees. This type of research is associative research focused on disclosing the relationship between two or more variables using a quantitative approach. The population in this study were all employees of Farhan Cake's Bakery Masamba with a total of 20 employees as well as samples in the study. Sampling was done by non-probability sampling technique, namely saturated sample. The method of data collection used a questionnaire, observation and literature study. This study uses data analysis, namely the classical assumption test. To determine the effect partially used t test and simultaneous effect used test. To analyze the data using SPSS 23 For Windows. The results of this study can be concluded that leadership (X1) has a positive and significant effect on work productivity with a value of $t_{count} > t_{table}$ of $3,065 > 1,746$. Wage (X2) has a positive and significant effect on employee work productivity (Y) with a value of $t_{count} > t_{table}$ of $2,366 > 1,746$. The incentive variable (X3) also has a positive and significant effect on employee work productivity (Y) with a value of $t_{count} > t_{table}$ of $1,751 > 1,746$. Simultaneously, the leadership variable (X1), wage level (X2), incentives (X3) affect employee productivity (Y) with a value of $F_{count} > F_{table}$ of $6,221 > 3,24$.

Keywords: Leadership, Wages, Incentives, Work Productivity

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan bisnis saat ini sangatlah pesat sehingga menimbulkan persaingan yang sangat ketat pula. Dimana hal ini membuat wirausahawan harus pandai dalam mengolah manajemen perusahaannya, sekaligus mengolah sumber daya manusianya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, tidak hanya bergantung pada teknologi tetapi juga bergantung pada sumber daya manusia.

Ada banyak unsur penting dalam mencapai tujuan perusahaan, selain memotivasi kinerja pegawai berupa kompensasi pegawai, unsur kepemimpinan juga menjadi faktor pendorong dalam memotivasi pegawai. Pada masa kepemimpinan Rasulullah, beliau memberikan contoh sikap menjadi seorang pemimpin yakni dalam memimpin beliau turun langsung ke lapangan dan memberikan motivasi yang positif bagi masyarakat atau pegawainya.¹ Untuk meraih sebuah kesuksesan seorang wirausaha harus memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi, selalu memberikan arahan dan motivasi kepada semua pegawainya.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja, seorang manajer perusahaan juga harus mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada pegawainya apabila telah melakukan pekerjaan sesuai

¹ Abdurahman MPB (ed.), *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: Gramedia, 2014), 91.

dengan arahan perusahaan. Adapun bentuk kompensasi yang diberikan kepada setiap pegawai dapat berupa kompensasi finansial secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu, kompensasi yang diberikan juga dapat berupa kompensasi non finansial yakni pemberian penghargaan yang dapat meningkatkan kinerja setiap pegawai.² Apabila kompensasi ini diabaikan oleh perusahaan maka dapat menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan, membuat para pegawai malas bekerja, melakukan pemogokan-pemogokan, atau mungkin saja melakukan usaha-usaha untuk pindah ke perusahaan lain yang lebih menjamin kesejahteraan mereka.

Pemberian kompensasi finansial merupakan suatu penghargaan perusahaan terhadap potensi kerja karyawan yang dapat berpengaruh pada perilaku-perilaku karyawan dalam bekerja. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi finansial tidak hanya menguntungkan karyawan saja, tetapi juga perusahaan akan mendapatkan karyawan yang loyal terhadap perusahaan, yang juga akan berdampak pada prestasi kerja karyawan.³

Dalam Al-Qur'an Surat Al-Maidah ayat 8 Allah berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا إِيَّادِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Terjemahnya: “Wahai orang-orang yang beriman jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi yang adil, dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk

² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), 255

³ Andi Siti Raodahtul Jannah, “Efek Pemberian Insentif Dan Komitmen Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pt Gelael Supermarket Makassar”, *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen* 7, No . 2 (Juli 2020): 84.

<http://scholar.google.co.id/citations?user=XQjJS8cAAAAJ&hl=id>

*berlaku tidak adil, Berlaku adillah karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh Allah maha teliti apa yang kamu kerjakan”.*⁴

Maksud dari ayat ini mengenai kesaksian yang adil untuk semua pihak. Dimana apabila seseorang yang telah ditetapkan menjadi saksi, maka ia wajib mengatakan kebenaran tanpa ada yang ditutupi. Ia tidak boleh memberi kesaksian palsu meski terdapat kesalahan dari pihak keluarga atau kerabatnya.. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan sehingga kamu akan menerima pembalasan daripadanya.

Dari Abdullah bin Umar, Nabi *Shallallahu ‘Alaihi Wasallam* bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah, Shahih).⁵ Maksud dari hadist ini adalah hak pekerja harus lebih didahulukan, karena menunda apa yang menjadi haknya sama halnya dengan menunda mereka dalam memenuhi kebutuhan hidup.

Usaha Dagang Farhan *Cake’s Bakery* merupakan salah satu bentuk usaha yang dijalankan oleh pelaku usaha (wiraswasta) di Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara. Dimana usaha dagang Farhan *Cake’s Bakery* memproduksi beraneka ragam rasa roti dan kue. Usaha ini juga telah menjadi usaha *cake* yang menguasai pangsa pasar dikarenakan tidak ada pesaing yang sebanding dengan usaha farhan cake ini, selain itu banyak konsumen yang

⁴ Departemen Agama RI, *Terjemah al-jumanatul ‘Ali al-Maidah: 8* (Bandung: CV Penerbit J-ART, 2005), 109

⁵ HR. Ibnu Majah, Shahih

mempercayai produk buaatannya bahkan pula banyak masyarakat dari berbagai kecamatan sering kali memesan cake dalam jumlah banyak untuk berbagai acara. Usaha dagang ini telah membuka lapangan pekerjaan khususnya kepada masyarakat yang berada disekitarnya sebagai tenaga kerja yang tentunya memiliki kualifikasi yang telah ditentukan.

Usaha Dagang Farhan *Cake's Bakery* hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia dalam setiap memproduksi produknya. Dengan ini, perlu adanya tenaga kerja manusia yang handal. Dalam hal ini, untuk memperoleh tenaga kerja yang handal maka perusahaan perlu memotivasi karyawannya sehingga dapat mendorong kinerja karyawan dalam bentuk kepemimpinan yang baik serta pemenuhan kompensasi finansial berupa upah/gaji dan insentif dengan baik.

Bertitik tolak pada uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh, dengan memilih judul sebagai berikut: “Pengaruh Kepemimpinan, Tingkat Upah dan Pemberian Insentif/Bonus Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Farhan *Cake's Bakery* Masamba”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan yaitu:

- a. Seberapa besar variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Farhan *Cake's Bakery* Masamba?

- b. Seberapa besar variabel tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Farhan *Cake's Bakery* Masamba?
- c. Seberapa besar variabel insentif/bonus berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Farhan *Cake's Bakery* Masamba?
- d. Seberapa besar variabel kepemimpinan, tingkat upah dan pemberian insentif/bonus berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Farhan *Cake's Bakery* Masamba?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan Farhan *Cake's Bakery* Masamba
- b. Untuk mengetahui pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas kerja karyawan Farhan *Cake's Bakery* Masamba
- c. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif/bonus terhadap produktivitas kerja karyawan Farhan *Cake's Bakery* Masamba
- d. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, tingkat upah dan pemberian insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Farhan *Cake's Bakery* Masamba.

D. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan ilmu khususnya tentang pengaruh kepemimpinan, tingkat upah, dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.

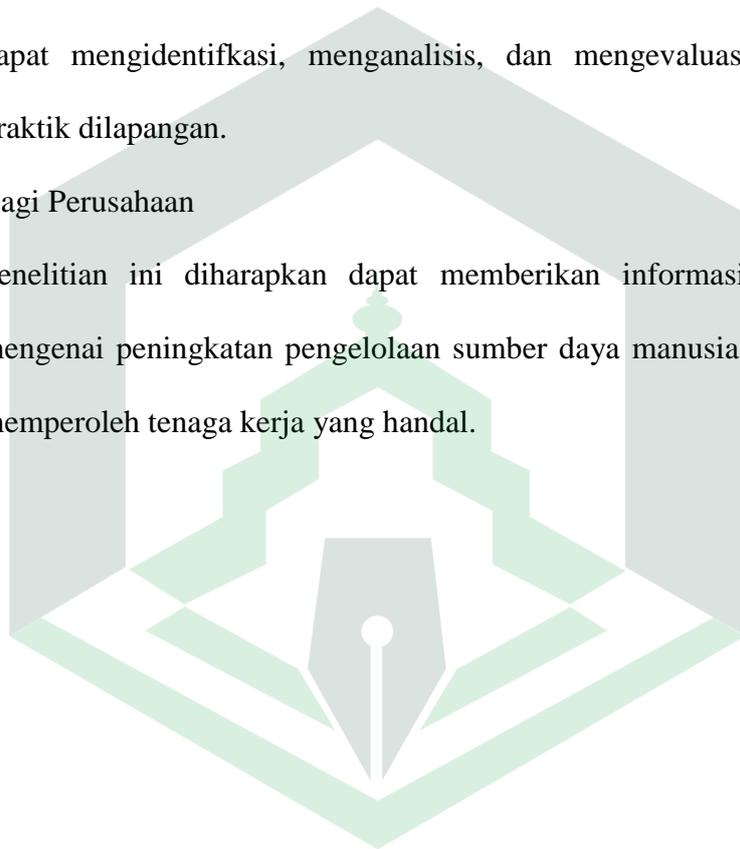
b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai permasalahan yang diteliti yaitu pengaruh kepemimpinan, tingkat upah dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi teori dengan praktik dilapangan.

2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi mengenai peningkatan pengelolaan sumber daya manusia sehingga dapat memperoleh tenaga kerja yang handal.



IAIN PALOPO

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu dijadikan sebagai dasar atas penelitian dan sebagai pembandingan atas penelitian terdahulu dan penelitian berikutnya. Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian ini yaitu :

1. Menurut Manda Lintang Havany dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja SPG Pamela Supermarket Yogyakarta Cabang Satu dan Tiga”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dimana sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 94 SPG Supermarket Pamela Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap disiplin kerja (Y) SPG Supermarket Pamela dengan nilai β sebesar 0,449 dengan kontribusi gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja ΔR^2 sebesar 19,6%. (2) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengawasan (X1) terhadap disiplin kerja (X2) SPG Supermarket Pamela dengan nilai β sebesar 0,243 dengan kontribusi pengendalian terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai ΔR^2 sebesar 5,8%. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan pengawasan (X2) terhadap disiplin kerja (Y)

SPG Supermarket Pamella. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi nilai β gaya kepemimpinan sebesar 0,441, nilai β pengawasan sebesar 0,230 dan ΔR^2 sebesar 0,247 yang artinya gaya kepemimpinan dan pengawasan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja SPG sebesar 24,7%.⁶ Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti ialah terdapat pada variabel independent (X) dan variabel dependet (Y). Dimana pada penelitian ini variabel (X) ialah gaya kepemimpinan dan pengawasan sedangkan variabel (X) pada penelitian yang sedang diteliti ialah kepemimpinan, upah, dan insentif. Untuk variabel (Y) pada penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja sedangkan variabel (Y) pada penelitian yang sedang diteliti menggunakan variabel produktivitas kerja.

2. Menurut Setyaningsih dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Bakpia Ahmad’s Family Di Kabupaten Trenggalek”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan Bakpia Ahmad’s Family. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah 70 responden. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial digunakan uji t dan pengaruh secara simultan digunakan uji F. Untuk menganalisis data menggunakan *SPSS 21.0 For Windows*. Adapun

⁶ Manda Lintang Havany, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja SPG Pamella Supermarket Yogyakarta Cabang Satu dan Tiga”, (Oktober, 2020): 61

hasil dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung $>$ t table sebesar $5,511 > 1,995$ dan upah juga berpengaruh positif dan signifikan sebesar $2,363 > 1,995$. Begitu pula secara simultan kepemimpinan dan upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $>$ F table sebesar $24,080 > 3,132$.⁷ Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti ialah terdapat pada variabel *independent* (X) yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan variabel kepemimpinan dan upah sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan, upah dan insentif. Selain itu, penelitian ini juga berbeda dengan penelitian terdahulu yang dapat dilihat jelas pada objek penelitiannya, dimana pada penelitian terdahulu objeknya ialah perusahaan Bakpia Ahmad's Family sedangkan pada penelitian ini objeknya ialah Usaha Farhan Cake's Bakery.

3. Menurut M. Riskiansyah dengan judul "Pengaruh Upah Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Pada Toko Classic Dalam Perspektif Islam". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrument kuesioner atau angket. Dimana sampel yang digunakan sebanyak 13 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan analisis regresi, variabel upah bagian lapangan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 4,049 sedangkan t

⁷ Setyaningsih, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Bakpia Ahmad's Family Di Kabupaten Trenggalek". (Juli, 2021): 74 <http://etheses.iainponorogo.ac.id/7736/1/ETHESES.pdf>

tebel $(0,476) = (t \text{ hitung} > t \text{ table})$, $p = 0,000$ signifikan pada $< 0,05$.⁸

Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang sedang diteliti ialah terletak pada variabel (X) dan variabel (Y). Dimana variabel (X) pada penelitian ini hanya menggunakan variabel upah sedangkan variabel (X) pada penelitian yang sedang diteliti menggunakan variabel kepemimpinan, upah dan insentif. Untuk variabel (Y) pada penelitian ini menggunakan variabel kinerja karyawan sedangkan variabel (Y) pada penelitian yang sedang diteliti menggunakan variabel produktivitas kerja karyawan. Selain itu, perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang diteliti terletak pada objek penelitian yang diteliti.

4. Menurut Aden Prawiro Sudarso dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Mulia Buana”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 87 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t \text{ hitung } 3,366 > t \text{ table } 1,667$. Nilai koefisien regresi parsial sebesar 0,336 atau 33,6% dan nilai signifikansi 0,001, hal ini berarti bahwa lebih besar dari taraf kepercayaan yang ditetapkan sebesar 0,05 (5%). (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t \text{ hitung } 3,621 > t \text{ table } 1,667$. Nilai koefisien regresi parsial sebesar 0,318 atau

⁸ M. Riskiansyah, “Pengaruh Upah Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian lapangan Pada Toko Classic Dalam Perspektif Islam”, (April, 2019): 63 <http://eprints.radenfatah.ac.id/1352/1/Skripsi M. Riskiansyah.pdf>

31,8% dan nilai signifikansi 0,001, hal ini berarti lebih besar dari taraf kepercayaan yang telah ditetapkan sebesar 0,05 (5%). (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $15,072 > F$ table 3,11. Nilai koefisien regresi secara simultan sebesar 0,264 atau 26,4%.⁹ Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti ialah terletak pada variabel (X) dan Variabel (Y). Dimana variabel (X) pada penelitian ini ialah variabel gaya kepemimpinan dan insentif sedangkan variabel (X) pada penelitian yang sedang diteliti ialah variabel kepemimpinan, upah dan insentif. Untuk variabel (Y) pada penelitian ini ialah kinerja karyawan sedangkan variabel (Y) pada penelitian yang sedang diteliti ialah produktivitas kerja karyawan. Selain itu responden yang digunakan juga berbeda antara penelitian ini dengan penelitian yang sedang diteliti, penelitian ini sebanyak 87 responden sedangkan penelitian yang sedang diteliti sebanyak 20 responden. Perbedaan lainnya terletak pada objek penelitian.

5. Menurut Eka Andri Astuti dengan judul “Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu semua karyawan CV. Maju Mapan yang berjumlah 38

⁹ Aden Prawiro Sudarso, “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Mulia Buana”, Jurnal Jenius 1, No.1, (September, 2020): 136 <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/659>

orang. Teknik analisa yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan persamaan $Y = 2,461 + 0,419 (X1) + 0,440 (X2)$. Hasil uji F yaitu F hitung sebesar 288,335 dengan sig. = 0,000. Dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan variabel upah dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.¹⁰ Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang sedang diteliti ialah pada penelitian ini variabel (X) pada penelitian ini menggunakan variabel upah dan insentif sedangkan pada penelitian yang sedang diteliti variabel (X) menggunakan variabel kepemimpinan, upah dan insentif. Selain itu terdapat pula perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang sedang diteliti yaitu penelitian ini difokuskan pada CV. Maju Mapan, sedangkan pada penelitian yang sedang diteliti difokuskan pada UD Farhan Cakes and Bakery.

B. Landasan Teori

Landasan ialah uraian mengenai teori-teori yang digunakan untuk penjelasan lebih dalam, karenanya lebih mengarah kedalam penyajian penelitian. Dalam penulisan ini, penulis menggunakan konsep teori manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan, upah/gaji, insentif/bonus, dan produktivitas kerja.

¹⁰ Eka Andri Astuti, "Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", *JMK* 2, No.1 (Januari, 2020): 33.
<https://ejournal.uniskakediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan/article/download/260/197/>

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terbentuk dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Dimana manajemen di artikan sebagai pengelolaan atau tata cara bagaimana mengelola sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun sumber daya manusia merupakan seseorang yang bekerja atau berkontribusi dalam suatu organisasi ataupun lembaga.

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.¹¹ Selain itu, Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹²

Dari beberapa pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap berbagai sumber daya organisasi serta melakukan kerjasama dengan orang lain yang dilaksanakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Proses SDM merupakan keseluruhan proses yang berkaitan dengan usaha bisnis perusahaan yang menyangkut segala sumber daya manusia dari

¹¹ Manullang, *Manajemen Personalia*, Edisi 4 (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2008), 3.

¹² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), 9.

perencanaan SDM yakni tentang perekrutan karyawan, penyeleksian, penetapan, dan kemudian dilanjutkan dengan pengembangan karyawan.¹³

MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*). Sebagai suatu proses, Cushway mendefinisikan MSDM sebagai “*Part of the process that helps the organization achieve its objectives*”. Pernyataan ini dapat diterjemahkan sebagai “bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya”.¹⁴

Sementara itu, Schuler, Dowling, Smart dan Huber mengartikan MSDM sebagai “*Human Resource Management is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society*” Dimana pernyataan tersebut dapat diterjemahkan sebagai “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”.¹⁵

¹³ Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar: Aksara Timur, 2018), 82

¹⁴ Veithzal Rivai Zainal, Dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 3, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 75.

¹⁵ Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), 4.

Dari beberapa pengertian di atas dapat dikatakan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan rancangan system formal organisasi yang khusus berhubungan dengan bidang kepegawaian atau personalia dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara terpadu.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan yakni, produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nisbah keluaran (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energy).¹⁶ Sementara itu, tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi

¹⁶ Taufiqurokhman, *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, (Senayan: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2009), 3.

perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.¹⁷ *Dave Ulrich lists the functions of human resource as: aligning human resource and business strategy, re-engineering organization processes, listening and responding to employees, and managing transformation and change (Ulrich, 1996).*¹⁸

Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan kegiatannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan perusahaan secara optimal. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Menurut Edy Sutrisno, terdapat beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia diantaranya sebagai berikut:¹⁹

1) Perencanaan

Perencanaan merupakan kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu mencapai terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

¹⁷ Syamsurizal, "Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi", *Jurnal Warta*, Edisi 49, (Juli 2019): 4.
<https://media.neliti.com/media/publications/290632-peranan-manajemen-sumberdaya-manusia-dal-e4c1c23e.pdf>

¹⁸ Vincent Obedgiu, "Human Resource Management, Historical Perspectives, Evolution and Professional Development" *Journal Of Management Development* 36, No.8, (Juni, 2020): 987
<https://doi.org/10.1108/JMD-12-2016-0267>

¹⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 9-11

3) Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

9) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

10) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kekuatan untuk mempengaruhi dan menggerakkan seseorang dalam mencapai tujuan organisasinya.²⁰ Fiedler mendefinisikan kepemimpinan sebagai pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan.

Para pemimpin dalam setiap menjalankan tugasnya tidak hanya bertanggung jawab kepada atasan, pemilik, dan tujuan organisasi, mereka juga

²⁰ Veitzhal Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2003),2

harus bertanggung jawab terhadap masalah internal organisasi dan pembinaan sumber daya manusia.

*Leadership in organizations distinguished between leaders and followers. This distinction was based on a hierarchy of influence – newer models do not use this distinction, some actively reject it. Leadership is given on the basis of traits and abilities that may be relevant at a certain stage on in a certain situation but may no longer be relevant in another setting or stage, and therefore can be withdrawn.*²¹

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses dimana pimpinan perusahaan/organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pimpinan dapat dikatakan sebagai seorang pemimpin apabila ia mempunyai pengaruh serta mampu mengarahkan bawahannya ke arah yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi.

b. Teori-Teori Kepemimpinan

Menurut Wursanto ada beberapa teori tentang kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:²²

- 1) Teori kelebihan, teori ini menyatakan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila memiliki kelebihan dari para pengikutnya.

²¹ Yair Berson et al “Reflections On Leadership, Authority, And Lessons Learned”, *Journal Leadership Quarterly* 28, No.4, (September, 2021): 578

²² Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Offset), 207

- 2) Teori sifat, teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin yang baik apabila ia memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik pula.
- 3) Teori keturunan, teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena keturunan atau ia mendapatkan warisan.
- 4) Teori kharismatik, teori ini menyatakan bahwa seseorang bisa menjadi pemimpin dikarenakan memiliki kharisma atau ia memiliki daya Tarik kewibawaan yang sangat besar.
- 5) Teori bakat, teori ini menyatakan bahwa pemimpin lahir karena bakat yang dimilikinya.
- 6) Teori sosial, menyatakan bahwa setiap orang dapat menjadi pemimpin.

c. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan yaitu memandu, menuntun dan membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dicapai sesuai dengan target dan perencanaan.²³ Menurut Veithzal Rivai (2005) menjabarkan bahwa secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

- 1) Fungsi Instruktif, fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana,

²³ Usman Effendi, *Asas Manajemen* (Jakarta: PT Radja Grafindo Persada, 2011), 188

dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

- 2) Fungsi Konsultatif, fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi ini dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.
- 3) Fungsi Partisipasi, dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam pelaksanaannya.
- 4) Fungsi Delegasi, fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang, membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.
- 5) Fungsi Pengendalian, kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan terciptanya tujuan bersama secara maksimal.²⁴

3. Upah/Gaji

a. Pengertian Upah

Upah/gaji adalah suatu hal yang sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena gaji yang diperoleh oleh setiap seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Upah/gaji merupakan salah satu unsur penting yang dapat memenuhi kinerja karyawan, sebab gaji ialah

²⁴ Veitza Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2005),18

alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan sehingga dengan gaji yang diberikan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.²⁵

Menurut Malayu S.P upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Menurut Kasmir Upah adalah pendapatan yang diperoleh dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pembayaran upah bersifat tidak tetap yang diberikan harian, mingguan, atau sesudah pekerjaan diselesaikan. Biasanya pembayaran upah diberikan kepada pekerja lepas atau harian.²⁶

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa upah/gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atas dasar konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Jenis Upah

Menurut Kartasapoetra G. menyebutkan dalam bukunya, ada beberapa jenis upah yaitu sebagai berikut:²⁷

²⁵ Muhammad Rizal Nur Irawan, "Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo", *Jurnal ECOPRENEUR*.12 1, No.1 (Januari 2019): 37.

<https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/ecopreneur/article/view/196>

²⁶ Malayu S.P Hasibuan dalam Jimmy Andreas, Thomas Sumarsan Goh, dan Errie Margery "Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Darmasindo Intikaret Medan", *Jurnal Bisnis Kolega* 6, No. 1 (Juni 2020): 75.

<https://ejournal.pinci.ac.id/index.php/jbk/article/view/49>

²⁷ Kartasapoetra, G., *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1998), 100

1) Upah Nominal

Upah nominal ialah sejumlah uang yang diberikan kepada para pegawai dalam bentuk tunai sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan ketentuan kesepakatan kerja sebelumnya. Dimana upah yang diberikan tidak termasuk tambahan atau bonus melainkan hanya gaji pokok.

2) Upah Nyata

Upah nyata ialah upah yang wajib diterima oleh seseorang atau para pekerja.

3) Upah Minimum

Upah minimum ialah upah yang diterima hanya untuk mencukupi kebutuhan hidup para pekerja serta keluarganya walaupun dalam arti yang sederhana.

4) Upah Wajar

Upah wajar yakni upah yang diberikan secara wajar oleh perusahaan kepada para pekerja sebagai imbalan sesuai dengan kesepakatan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat besar kecilnya upah Menurut Muhammad Agus antara lain sebagai berikut:²⁸

²⁸ Muhammad Agus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1992), 142

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa di tetapkan secara mutlak dalam tenaga kerja tetapi tidak bisa di pungkuri bahwa hukum permintaan dan penawaran tetap mempengaruhi upah, apabila satu pekerjaan membutuhkan keterampilan (skill) yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka, maka tingkat upah cenderung tinggi.

2) Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, akan berpengaruh terbentuknya tingkat andai kata serikat buruh yang kuat, demikian sebaliknya.

3) Kemampuan untuk Membayar

Meskipun serikat buruh menuntut tingkat upah yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan.

4) Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan jasa atas prestasi tenaga kerja, semakin tinggi prestasinya, seharusnya semakin besar pula upah yang akan di terima, prestasi kerja dapat di tunjukkan dengan produktivitas kerja.

5) Biaya Hidup

Biaya hidup didaerah kota besar dengan daerah pedesaan tingkat biaya hidupnya cukup berbeda, apabila semakin tinggi biaya hidupnya maka tingkat upahnya juga semakin besar.

6) Pemerintah

Pemerintah dengan peraturannya akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan upah minimum regional merupakan batas dari tingkat upah yang harus dapat dipenuhi oleh semua perusahaan dalam memberikan upahnya kepada karyawan.

4. Insentif/Bonus

a. Pengertian Insentif

Insentif adalah jenis kompensasi di luar gaji yang diberikan perusahaan dengan tujuan untuk memberikan motivasi kepada karyawan. Selain menerima pembayaran upah, karyawan juga akan lebih bahagia dan terpacu bekerja apabila diberikan tambahan bayaran di luar penerimaan rutinnya.

Menurut Sarwoto, insentif adalah suatu sarana motivasi yang dapat diberi batasan perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.²⁹

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa insentif ialah suatu penghargaan berupa tambahan pendapatan diluar gaji pokok yang diberikan karyawan sebagai pendorong agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

²⁹ Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Cet.8, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1991), 144

b. Jenis-jenis Insentif

1) Insentif Material

Insentif material dapat diberikan dalam bentuk uang dan jaminan sosial. Insentif dalam bentuk uang dapat berupa bonus, komisi, profit sharing, dan kompensasi yang ditangguhkan.

2) Insentif Non Material

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk, diantaranya pemberian gelar (title) secara resmi, tanda jasa/ medali, piagam penghargaan. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi (didepan umum) ataupun secara pribadi, Ucapan terima kasih secara formal maupun informal, promosi berupa kenaikan pangkat atau jabatan, pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan, pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja, pemberian hak apabila meninggal dunia dimakamkan di taman makam pahlawan, dan lain sebagainya.³⁰

c. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif antara lain sebagai berikut:³¹

- 1) Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan karyawan pada perusahaan.

³⁰ Rina Fitriana, "Pengaruh Tingkat Absensi Dan Peran Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt Dekor Asia Jayakarya", *Jurnal Manajemen* 4, No.2, (Desember 2020): 54

<https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/manajemen/article/view/175>

³¹ Betniar Purba, "Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Istana Deli Kencana Medan", *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)* 19, No.1 (Juli 2019): 49. <https://media.neliti.com/media/publications/282632-analisis-pengaruh-pemberian-insentif-ter-1619d5a4.pdf>

- 2) Memberi ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
- 3) Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan
- 4) Menurunkan tingkat absensi dan karyawan.
- 5) Menciptakan lingkungan kerja yang baik serta nyaman.
- 6) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- 7) Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 8) Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
- 9) Mengurangi kecelakaan, dan kesalahan kerja serta kerusakan peralatan perusahaan.
- 10) Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

5. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Menurut Edy Sutrisno, produktivitas merupakan kemampuan seorang pegawai dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh keluaran (barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang) atau hasil yang optimal.³²

Dalam buku Muh. Ruslan Abdullah dan Fasiha yang berjudul Pengantar Islamic Ekonomi: Menenal Konsep dan Praktik Ekonomi Islam menjelaskan

³² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), 104

terdapat 2 faktor yang mempengaruhi seseorang dalam bertindak salah satunya adalah faktor eksternal yaitu lingkungan, baik itu lingkungan fisik, ekonomi, politik, dan sebagainya. Faktor lingkungan ini sering menjadi hal yang dominan dalam mempengaruhi kinerja hidup seseorang terutama didalamnya faktor lingkungan bercirikan keagamaan.³³ Adapun ayat yang menjelaskan tentang produktivitas ini sejalan dengan firman Allah Swt dalam QS At-Taubah : 105 yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَ
لَشَهَادَةٌ لِّكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS At-Taubah: 105).³⁴

Ayat ini mengandung pemahaman bahwa Allah memerintahkan manusia agar melakukan pekerjaan bukan sekedar mengharapkan imbalan dunia saja, melainkan pahala di akhirat nanti. *International Labour Organization* (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan, mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan

³³ Muh. Ruslan Abdullah dan Fasiha, *Pengantar Islamic Economics: Mengenal Konsep dan Praktik Islam*, Edisi 2, (Makassar: Lumbung Informasi Pendidikan (LIPa), 2013), 61-62

³⁴ Departemen Agama RI, *Terjemah al-jumanatul ‘Ali At-Taubah: 105* (Bandung: CV Penerbit J-ART, 2005), 89

selama produksi berlangsung.³⁵ Sumber tersebut dapat berupa: tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, tenaga kerja.

Productivity is generally defined as the maximization of output while optimizing input. Borcharding and Liou, (1986) referred to Construction labor productivity (CLP) in terms of labor cost to the quantity of outputs produced. While Horner and Talhouni (1995) referred to CLP in terms of earned hours. It relies on the establishment of a set of standard outputs or “norms” for each unit operation. Thus, a number of “earned” hours are associated with each unit of work completed. The difficulty with this concept however, is in establishing reliable “norms”, for setting standards. It also depends on the method used to measure productivity, and on the extent to which account is taken of all the factors which affect it.³⁶

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan.

³⁵ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 127

³⁶ Shamil George Naoum, “Factors Influencing labor Productivity On Contruction Sites”, *International Journal of Productivity and Performance Management* 65, No.3, (Februari, 2020): 46 <http://dx.doi.org/10.1108/IJPPM-03-2015-0045>

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Busro menyebutkan bahwa, Dalam praktiknya banyak sekali factor-faktor penentu (*Enablers factors*) yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:³⁷

- 1) Kemampuan dan ketangkasan karyawan.
- 2) Managerial skill atau kemampuan pimpinan perusahaan.
- 3) Lingkungan kerja yang baik.
- 4) Lingkungan masyarakat yang baik.
- 5) Upah kerja.
- 6) Motivasi pekerja untuk meraih prestasi kerja.
- 7) Disiplin kerja karyawan.
- 8) Kesatuan dan persatuan antara kelompok pekerja.
- 9) Kebudayaan suatu Negara.
- 10) Pendidikan dan pengalaman kerja.
- 11) Kesehatan dan keselamatan pekerja karyawan.
- 12) Fasilitas kerja, kebijakan dan system administrasi perusahaan.

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauhmana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan

³⁷ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2018), 340.

ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah:

- 1) Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi: kecepatan waktu kerja, penghematan waktu kerja, kedisiplinan waktu kerja, dan tingkat absensi.
- 2) Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan.³⁸

C. Kerangka Pikir

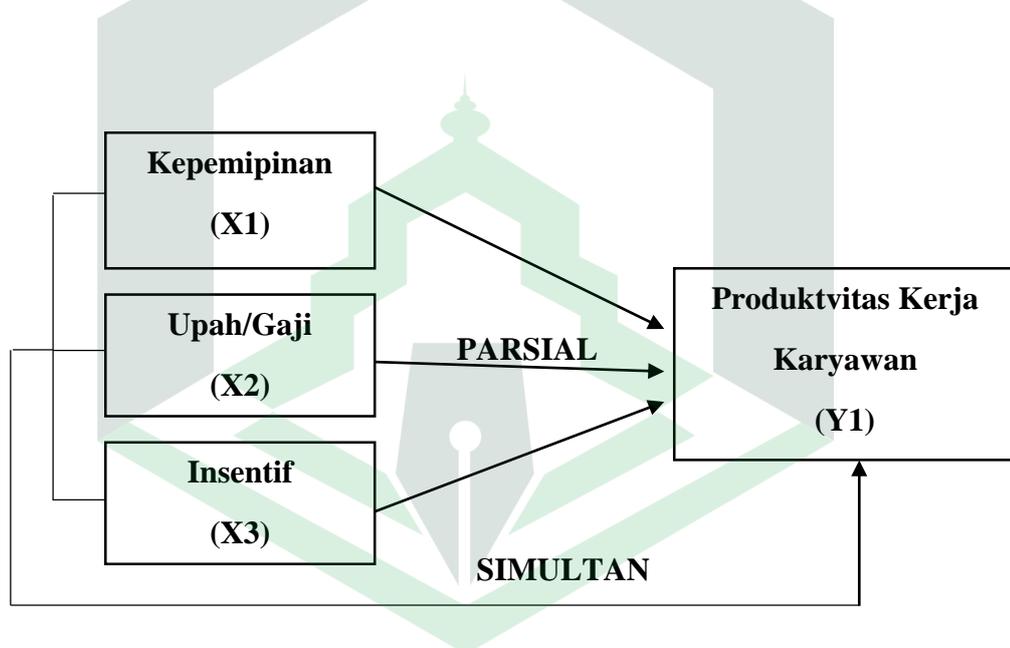
Kepemimpinan dalam perusahaan serta pemberian upah dan Insentif yang baik, akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik, sebaliknya tanpa adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawan maka bisa saja karyawan tidak akan merasa betah dalam bekerja. Selain itu, tanpa adanya pemberian upah dan insentif yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Untuk dapat memberikan kinerja yang baik, karyawan perlu adanya pimpinan yang baik serta pemenuhan upah dan insentif yang baik pula. Para pegawai sangat membutuhkan umpan balik berupa komunikasi yang baik antara pemimpin dengan pegawainya serta pemberian upah/gaji dan insentif atas kinerja yang mereka berikan. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis beranggapan bahwa

³⁸ Muhammad Rizal Nur Irawan, "Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo", *Jurnal ECOPRENEUR.12* 1, No.1 (Januari 2019): 37.

<https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/ecopreneur/article/view/196/131>

dengan program pemberian upah dan insentif yang baik dan benar, akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kerangka pikir dalam penelitian ini secara keseluruhan menggambarkan pengaruh langsung antara kepemimpinan, tingkat upah dan pemberian insentif terhadap peoduktivitas kerja karyawan pada Usaha Dagang (UD) Farhan *Cake's* and *Bakery*. Adapun hubungan pengaruh antara variabel secara keseluruhan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

IAIN PALOPO

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang berfungsi sebagai petunjuk ke arah pemecahan masalah. Hipotesis sangat diperlukan dalam penelitian agar dapat memudahkan jalannya penelitian. Sesuai dengan perumusan masalah dan landasan teori, maka hipotesis yang diangkat pada penelitian ini adalah:

H₁: diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Usaha Dagang (UD) Farhan *Cake's and Bakery* Masamba

H₂: diduga bahwa tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Usaha Dagang (UD) Farhan *Cake's and Bakery* Masamba.

H₃: diduga bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Usaha Dagang (UD) Farhan *Cake's and Bakery* Masamba.

H₄: diduga bahwa kepemimpinan, tingkat upah dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Usaha Dagang (UD) Farhan *Cake's and Bakery* Masamba.



IAIN PALOPO

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Adapun metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistic, dengan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.³⁹ Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk membuktikan seberapa besar pengaruh antara variabel kepemimpinan, pemberian upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dipilih oleh peneliti adalah Usaha Dagang (UD) Farhan Cake's and Bakery yang terletak di Desa Sa'pek Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara. Dengan waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah \pm 2 bulan (25 Juni – 25 Agustus, 2021).

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi Mixed Methods*, Edisi 1 (Bandung: Alfabeta, 2016), 11

C. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam memahami maksud dari penelitian ini, maka penulis perlu menjelaskan secara rinci indikator-indikator setiap variabel yang terdapat pada penelitian ini. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan ialah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seorang pimpinan dalam mengelola setiap anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana proses mempengaruhi ini tentunya tidak berupa paksaan namun selalu disertai dengan motivasi sehingga seorang pemimpin dapat berinteraksi dan menginspirasi tugas kepada bawahannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Adapun indikator-indikator kepemimpinan menurut Fiedler, yaitu sebagai berikut:⁴⁰

a. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan

Yakni tingkat kepercayaan, keyakinan, dan respek bawahan terhadap pimpinan mereka. Dengan kata lain bahwa apakah pemimpin dalam suatu perusahaan disukai oleh bawahannya atau tidak.

b. Struktur tugas yang ada dalam pekerjaan tersebut

Tingkat dimana penugasan pekerjaan yang diberikan terstruktur atau tidak terstruktur. Dengan kata lain bahwa apakah tugas-tugas yang diberikan jelas mengenai siapa melakukan apa dan bagaimana melakukannya.

⁴⁰ Fiedler, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Rajawali Press, 2017), 157.

c. Kekuasaan posisi pemimpin

Tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang pemimpin mempunyai variabel kekuasaan seperti mempekerjakan, mencatat, mempermosikan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan pemberian upahnya.

2. Variabel Bebas Upah/Gaji (X2)

Upah ialah imbalan yang diterima setiap pekerja dalam bentuk uang maupun tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh setiap perusahaan dan telah disepakati sebelumnya. Adapun indikator-indikator upah menurut Malayu S.P. Hasibun antara lain:⁴¹

a. Menjaga keberadaan karyawan

Tingkat upah yang tidak kompetatif bisa membuat banyak karyawan yang kompeten memilih untuk keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pemberian upah harus tetap dijaga agar karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakan.

b. Kesesuaian upah dengan beban kerja dan tanggung jawab

Apabila seorang karyawan telah melebihi target dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik maka akan diberikan *reward* tersendiri

c. Menjaga semangat kerja karyawan

Dalam memberikan apresiasi kepada karyawan yang mampu menjaga stabilitas perusahaan bahkan dapat memajukan dan mengembangkan perusahaan. Dengan demikian, dapat menjaga semangat kerja karyawan.

⁴¹ Malayu S.P. Hasibuan dalam Jimmy Andreas, Thomas Sumarsan Goh, dan Errie Margery "Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Darmasindo Intikaret Medan", *Jurnal Bisnis Kolega* 6, No.1 (Juni 2020): 78

3. Variabel Bebas Insentif/Bonus (X3)

Insentif ialah suatu penghargaan berupa tambahan pendapatan diluar gaji pokok atas prestasi kerja karyawan dengan tujuan agar karyawan dapat termotivasi dan tentunya karyawan juga akan lebih semangat bekerja apabila diberikan tambahan bayaran di luar gaji pokoknya. Adapun indicator-indikator insentif menurut Sarwoto yaitu:⁴²

a. Bonus

Bonus ialah balas jasa yang diberikan atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para karyawan yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa yang akan datang.

b. Jaminan Sosial

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama dan otomatis. Adapun bentuk jaminan sosial ini berupa pembuatan rumah dinas, pengobatan secara Cuma-Cuma, dan cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji.

c. Pemberian penghargaan

Penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi baik berupa hadiah maupun imbalan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar dapat meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

⁴² Sarwoto, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*,(Jakarta:Ghalia Indonesia,2010), 156

4. Variabel Terikat Produktivitas kerja (Y)

Produktivitas merupakan kemampuan seorang karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal. Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Edy Sutrisno adalah sebagai berikut:⁴³

a. Kemampuan

Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

b. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian di bandingkan dengan hari sebelumnya.

c. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

d. Mutu dan efisiensi

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

⁴³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), 104

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2017: 136).⁴⁴ Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh Sugiyono, dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Usaha Dagang (UD) Farhan Cake’s and bakery Masamba Luwu Utara yang berjumlah 20 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. (Sugiyono, 2017: 137).⁴⁵

Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan salah satu teknik *nonprobability sampling* yaitu *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relative kecil,

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 3 (Bandung: Alfabeta, 2017), 136

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 3 (Bandung: Alfabeta, 2017), 137

kurang dari 30 orang.⁴⁶ Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Usaha Dagang (UD) Farhan Cake's and bakery Masamba Luwu Utara yang berjumlah 20 orang, dengan kriteria umur 17-30 tahun, serta berjenis kelamin perempuan dan laki-laki.

E. Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis sumber data yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi langsung dengan pimpinan serta jawaban yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada staf karyawan Usaha Dagang (UD) Farhan Cake's and Bakery pada saat melakukan penelitian.
2. Data Sekunder, yaitu data tertulis yang diperoleh peneliti dari pihak-pihak lain secara tidak langsung dari subjek penelitian yang berwujud data dokumentasi laporan yang telah tersedia. Data sekunder diperoleh melalui bahan-bahan pustaka yang meliputi dokumen, buku, skripsi, jurnal, serta menurut para ahli yang telah dicatat untuk membuktikan keabsahan data tersebut.

IAIN PALOPO

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 3 (Bandung: Alfabeta, 2017), 134

F. Teknik Pengumpulan Data

Beberapa teknik yang akan digunakan peneliti untuk mengumpulkan data-data, berikut teknik pengumpulan data yang akan digunakan.

1. Observasi

Observasi merupakan kegiatan pengumpulan data dengan melakukan survey lapangan secara langsung mengenai kondisi lokasi yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, Peneliti akan melakukan observasi langsung di toko Farhan Cake's Bakery Masamba khususnya kepada para karyawan dan karyawan Farhan Cake's. selain itu, penggalan data juga dilakukan ditempat kerja informan yang berlokasi di Desa Sa'pek sebagai upaya pertimbangan kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya antara informan dan peneliti.

2. Kuesioner

Angket/kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Adapun bentuk kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menyebarkan angket yang berisi tentang pernyataan mengenai kepemimpinan, tingkat upah, dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja yang diberikan kepada 20 karyawan dengan menggunakan skala likert 5 poin. Dimana bentuk penilaian skala likert yaitu: (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) kurang setuju, (2) tidak setuju, (1) sangat tidak setuju. Berikut ini table skala likert:

Tabel 3.1 Skala Likert

No	Skala Pengukuran	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah informasi mengenai teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yaitu dengan membaca literatur atau buku yang ada di perpustakaan.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 23. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS 23 pada tabel dengan *Item-Total Statistic*. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Dengan kriteria pengujian apabila r hitung $>$ r tabel dengan $\alpha = 0,05$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, begitu pula sebaliknya apabila r hitung $<$ r tabel maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu berlainan.

Uji reliabilitas instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan cronbach's Alpha dan perhitungannya menggunakan SPSS 23. Instrumen reliabel ialah instrumen yang di gunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Instrumen di katakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih dari 0,60 (Imam Ghozali, 2011:46).⁴⁷ Adapun kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Indeks Kriteria Reliabilitas

No.	Interval Alpha Cronbach	Kriteria
1	< 0, 20	Sangat rendah
2	0, 20-0, 39	Rendah
3	0, 40-0,59	Cukup
4	0,60-0,79	Tinggi
5	0, 80-100	Sangat tinggi

⁴⁷ Duwi Priyatno, *Cara Kita Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, (Yogyakarta: Andi, 2012), 184

H. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan jawaban-jawaban yang mengarah pada rumusan masalah dan untuk melakukan uji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Mengingat karena penelitian ini menggunakan metode kuantitatif maka metode analisis yang digunakan ialah metode statistik yang telah tersedia. Adapun langkah-langkah analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran profil responden yang terpilih serta gambaran atau deskripsi suatu data. Profil responden yang terpola dapat membantu dalam memahami pengaruh tingkat upah dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja.

2. Uji Asumsi Klasik

Model regresi dapat disebut baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang kemudian disebut asumsi klasik. Adapun model uji dalam asumsi klasik yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau kedua-duanya

mempunyai distribusi normal atau tidak.⁴⁸ Pada uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu.⁴⁹

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar varians dari residual. Gejala varians yang tidak sama disebut dengan gejala heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala varians residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain disebut homokedastisitas.⁵⁰

3. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel kepemimpinan

⁴⁸ Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2000), 212

⁴⁹ Sritau Arif, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2006), 23

⁵⁰ Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2000), 80

(X1), upah (X2), dan insentif (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan perhitungan statistik menggunakan SPSS 23. Model regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = skor variabel produktivitas kerja

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X₁ = skor variabel upah

X₂ = skor variabel insentif

e = standar error

Sifat hubungan yang dianjurkan dalam analisis ini adalah:

- a. H₀: b₁.b₂ = 0, berarti persamaan tidak linier artinya tidak ada hubungan antara X dan Y
- b. H_a: b₁.b₂ ≠ 0, berarti persamaan linier artinya ada relasi antara variabel X dan Y
- c. b₁.b₂ > 0 = berarti sifat hubungan variabel X dan Y positif.
- d. b₁.b₂ < 0 = berarti sifat hubungan variabel X dan Y negatif.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial (individu) terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya konstan. Ketentuan yang digunakan dalam uji statistik t adalah F table dapat dilihat pada F statistik $df = n - k - 1$ atau dengan signifikansi 0,05 jika nilai t hitung $> t$ table.⁵¹

Sifat hubungan dalam analisis ini sebagai berikut:

- 1) Jika t -hitung $> t$ -tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Jika t -hitung $< t$ -tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan untuk melihat gambaran apakah semua variabel bebas yang ada didalam model berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Uji F dapat dilakukan dengan cara membandingkan tingkat nilai signifikansi dengan nilai $\alpha = 0,05$ dengan menggunakan perbandingan berikut:⁵²

- 1) Jika nilai sig $> \alpha$ maka H_0 diterima
- 2) Jika nilai sig $< \alpha$ maka H_a diterima.

⁵¹ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, Edisi 7, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 61

⁵² Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, Edisi 7, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 62

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan

Farhan Cake's Bakery merupakan produsen kue dan roti yang di dirikan pada tahun 2007 yang bertempat di Masamba Kabupaten Luwu Utara oleh Ibu Raodah M. S.Ag. Beliau merupakan alumni IAIN yang mampu mengembangkan bakatnya dalam usaha pembuatan kue dan roti. Keahlian wanita kelahiran Masamba, 6 Desember 1974 dalam bidang kuliner ini di dapatkan dari orang tuanya. Selain itu, untuk mengembangkan bakatnya, beliau sering mengikuti pelatihan-pelatihan seperti di BAPTEK.

Pada awalnya, Farhan Cake's Bakery menggunakan modal sendiri untuk membuka usahanya sehingga hanya mampu merekrut karyawan sebanyak 3 orang. Selang 1 tahun kemudian tepatnya pada tahun 2008, Farhan Cake's and Bakery mendapatkan bantuan dari BAPTEK Kabupaten Luwu Utara berupa modal, peralatan dengan system pinjam pakai selama 3 tahun sehingga mampu merekrut karyawan menjadi 6 orang. Tepat tahun 2011, beliau membeli peralatan sendiri dan membangun tempat produksi yang lebih besar. Pada saat itu juga, beliau merekrut karyawan sebanyak 20 orang. Untuk mempermudah pemesanan, Farhan Cake's Bakery membuka outlet yang letaknya sangat

strategis sehingga mudah dijangkau oleh semua kalangan masyarakat tepatnya di Jl. Ahmad Yani, Kecamatan Masamba, Kabupaten Luwu Utara yang kini menjadi pusat jajanan ole-ole. Adapun jenis-jenis produk yang ditawarkan, tersedia beberapa pilihan yakni berupa roti, kue, dan beraneka ragam makanan ringan/cemilan. Untuk pengembangan usaha, Farhan Cake's Bakery selalu berinovasi dalam menciptakan produk-produk baru yang tentunya sangat diminati oleh masyarakat. Dengan keuletan dan kerja keras, perjalanan usahanya selama beberapa tahun ini mampu menunjukkan perkembangan yang pesat di tengah persaingan pasar yang ketat.

b. Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Membuka lapangan kerja bagi kaum perempuan serta berbagai ilmu dan pengalaman selama dalam tahap pekerjaan.

Misi

Memperluas jaringan kerja dan lebih meningkat dimasa yang akan datang.

c. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Karakteristik responden ini diperkirakan dapat mempengaruhi pengambilan keputusan, dengan ini diharapkan dapat memperhatikan karakteristik responden, permasalahan pengaruh variabel independen (variabel bebas) yaitu kepemimpinan, upah dan insentif terhadap variabel dependen (variabel terikat) yaitu peroduktivitas kerja akan dapat tergambarkan dengan lebih jelas. Berikut ini penyebaran dalam kajian ini:

1) Penyebaran Responden Berdasar Usia

Distribusi penyebaran keseluruhan responden berdasar usianya disajikan dalam tabel 4.1

Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Usia Responden

Usia	Jumlah	
	Frekuensi	Persentase
17 - 21 Tahun	6	30,00
22 - 26 Tahun	5	30,00
27 - 31 Tahun	4	15,00
> 32 Tahun	5	25,00
Jumlah	20	100,00

Sumber : Data primer diolah

Tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa usia responden cukup variatif. Dari 20 orang responden, rentang usia 17 sampai 21 tahun tampak mendominasi yakni sebanyak 30,00%, diikuti rentang usia 22 sampai 26 tahun dan 32 tahun keatas dengan nilai persentase yang sama yaitu sebanyak 25,00%. Hal ini disesuaikan dengan tujuan dan tingkat kebutuhan pekerja oleh pihak manajemen usaha farhan Cake's and Bakery. Dimana tujuan dari usaha ini ialah untuk memberdayakan tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang ada disekitar lingkungan Usaha Farhan Cake's and Bakery.

2) Penyebaran Responden Berdasar Jenis Kelamin

Data frekuensi dan persentase jenis kelamin responden selengkapnya disajikan dalam tabel 4.2

Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	5	25,00
Perempuan	15	75,00
Jumlah	20	100,00

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa gambaran secara keseluruhan dari 20 responden adalah 75,00% berjenis kelamin perempuan dan 25,00% berjenis kelamin laki-laki. Dengan ini dapat dilihat bahwa persentase responden yang berjenis kelamin perempuanlah yang mendominasi. Hal ini sesuai dengan tingkat keterampilan dan jenis pekerjaan usaha Farhan Cake's and Bakery yang dimana pihak manajemen lebih mengutamakan perempuan daripada laki-laki.

3) Penyebaran Responden Berdasar Tingkat Pendidikan

Data frekuensi dan persentase jenis kelamin responden selengkapnya disajikan dalam tabel 4.3

Tabel 4.3 Distribusi Penyebaran Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	
	Frekuensi	Persentase
SMP	5	25,00
SMA	15	75,00
Jumlah	20	100,00

Sumber : data primer diolah.

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa gambaran secara keseluruhan dari 20 responden ialah 25,00% pada tingkat pendidikan SMP dan 75,00% pada tingkat pendidikan SMA. Persentase responden dengan tingkat pendidikan SMA yang mendominasi. Hal ini dipengaruhi oleh sebagian besar tenaga kerja berada disekitar lingkungan industry Farhab Cake's and Bakery khususnya wanita yang memiliki tingkat keterampilan dan dimanfaatkan oleh pihak manajemen.

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini ialah program SPSS 23 *statistic for windows*. Suatu data dinyatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai item dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (5%). Berikut ini hasil dari validitas masing-masing variabel:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,781	0,444	VALID
	X1.2	0,634	0,444	VALID
	X1.3	0,635	0,444	VALID
Upah (X2)	X2.1	0,820	0,444	VALID
	X2.2	0,852	0,444	VALID

	X2.3	0,771	0,444	VALID
Insentif (X3)	X3.1	0,836	0,444	VALID
	X3.2	0,792	0,444	VALID
	X3.3	0,664	0,444	VALID
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,788	0,444	VALID
	Y.2	0,691	0,444	VALID
	Y.3	0,863	0,444	VALID
	Y.4	0,560	0,444	VALID
	Y.5	0,581	0,444	VALID

Sumber : Hasil olah data SPSS 23 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan memiliki *corrected item-total correlation* (r-hitung) lebih besar dari r-tabel yaitu 0,444. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan atau instrument dinyatakan valid atau layak digunakan sebagai pengukuran variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ialah dimana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau untuk mengetahui sejauh mana konsistensi dari instrument sebagai alat ukur. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* sama atau lebih dari 0,60.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,399	3

Sumber : Hasil olah data SPSS 23 tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa *Cronbach's alpha* untuk variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,399 ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan hanya cukup reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih kecil dari nilai koefisien alpha yaitu 0,60.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Upah (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,703	3

Sumber : Hasil olah data SPSS 23 tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel upah (X2) sebesar 0,703 ini menunjukkan bahwa variabel upah reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai koefisien alpha yaitu 0,60.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Insentif (X3)

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
,602	3

Sumber : Hasil olah data SPSS 23 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel insentif sebesar 0,602 ini menunjukkan bahwa variabel insentif reliabel karena nilai *cronbach's alpha* sama besar dengan nilai koefisien alpha yaitu 0,60

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,734	5

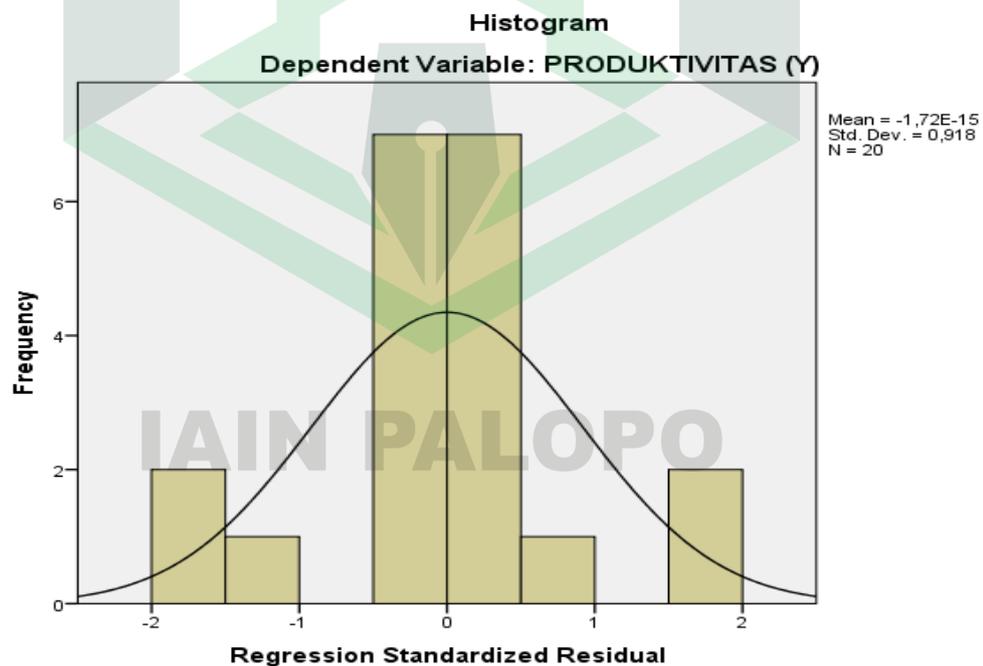
Sumber : Hasil olah data SPSS 23 Tahun 2021

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat dalam analisis regresi linier yang bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang akan digunakan dalam penelitian.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data terdistribusi secara normal atau tidak, ini dapat dilakukan dengan menggunakan grafik histogram. Jika dilihat dari normal grafik histogram, data dikatakan berdistribusi normal ketika grafik histogram ini menunjukkan posisi berbentuk lonceng tidak condong ke kanan maupun ke kiri.



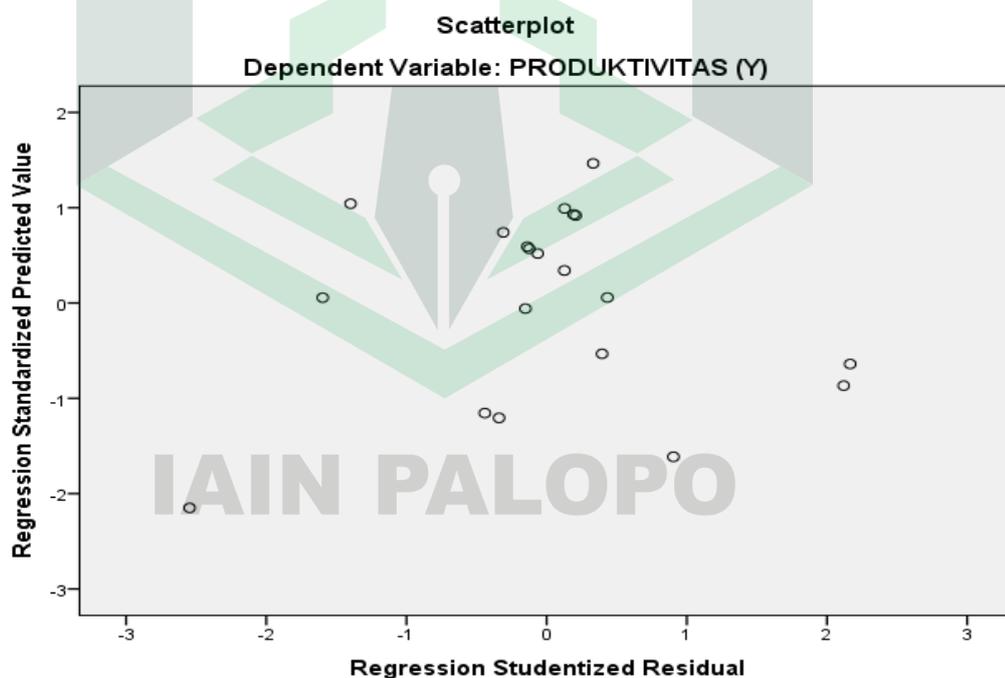
Sumber : Hasil olah data SPSS 23 Tahun 2021

Gambar 4.1 Uji Normalitas

Dari hasil normalitas pada gambar grafik histogram kita melihat bahwa garis pada grafik berbentuk lonceng tidak mengalami condong ke kanan maupun ke kiri, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik ialah tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun dasar analisisnya yaitu: 1) Jika ada titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu dan teratur maka terjadi heterokedastisitas. 2) Jika tidak ada pola yang jelas terbentuk titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil olah data SPSS 23 Tahun 2021

Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari gambar 4.2 dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak ada pola yang jelas terbentuk serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

c. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Value Inflation Faktor* (VIF) yaitu: 1) Apabila *Tolerance value* dibawah 0,10 atau nilai VIF > 10 maka dapat dikatakan terjadi multikolinearitas. 2) Apabila *tolerance value* diatas 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KEPEMIMPINAN (X1)	,978	1,023
UPAH (X2)	,970	1,030
INSENTIF (X3)	,991	1,009

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja (Y)
Sumber: Hasil olah data SPSS 23 Tahun 2021

Dari tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel kepemimpinan 0,978 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 1,023 lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Variabel upah memiliki nilai tolerance 0,970 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 1,030 lebih kecil dari 10

menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Variabel insentif memiliki nilai tolerance 0,991 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 1,009 lebih kecil dari 10 menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas (independen) dimana dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, tingkat upah dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja. Adapun model estimasi persamaannya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Upah

X_3 = Insentif

IAIN PALOPO

Adapun hasil analisisnya dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	13,409	2,945	
KEPEMIMPINAN (X1)	,513	,167	,527
UPAH (X2)	,305	,129	,408
INSENTIF (X3)	-,096	,127	-,128

a. Dependen Variabel: Produktivitas (Y)
Sumber : Hasil olah data SPSS 23 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.10 persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 13,409 + 0,513 X_1 + 0,305 X_2 + 0,096 X_3 + e$$

Interpretasi persamaan model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

a. Nilai konstanta (a) = 13,409

Nilai konstanta bersifat positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen (X1,X2,X3), berdasarkan nilai tersebut jika variabel kepemimpinan, upah, dan insentif bernilai konstan (dianggap tidak ada atau sama dengan nol) maka nilai produktivitas kerja konstan dengan nilai 13,409.

b. Nilai koefisien regresi $b_1 = 0,513$

Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel X_1 terhadap variabel Y bernilai positif, apabila variabel independen (kepemimpinan) meningkat senilai satu satuan maka nilai variabel dependen (produktivitas kerja) juga akan meningkat satu satuan dengan nilai 0,513 atau 51,3%.

c. Nilai koefisien regresi $b_2 = 0,305$

Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel X_2 terhadap variabel Y bernilai positif, apabila variabel independen (upah) meningkat senilai satu satuan maka nilai variabel dependen (produktivitas kerja) juga akan meningkat senilai satu satuan dengan nilai 0,305 atau 30,5%.

d. Nilai koefisien regresi $b_3 = 0,096$

Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel X_3 terhadap variabel Y bernilai positif, dimana apabila variabel independen (insentif) meningkat senilai satu satuan maka nilai variabel dependen (produktivitas kerja) juga akan meningkat senilai satu satuan dengan nilai 0,096 atau 9,6%.

4. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Adapun kaidah pengujiannya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak begitupun sebaliknya. Untuk menentukan nilai t_{tabel} pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel t yang sudah ada. Dimana dalam tabel t ada yang

dimaksud dengan Df atau derajat kebebasan. Df adalah hasil pengurangan dari jumlah data yang digunakan di kurang jumlah penelitian. Dalam hal ini ($20-4 = 16$) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ atau $0,05$. Pada penelitian ini Df yang digunakan 16 sehingga di peroleh t_{tabel} sebesar 1,746. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
1 (Constant)	4,552	,000
KEPEMIMPINAN (X1)	3,065	,007
UPAH (X2)	2,366	,031
INSENTIF (X3)	1,751	,046

a. Dependen Variabel: Produktivitas (Y)
Sumber : Hasil Olah data SPSS 23 tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh hasil pengujian secara parsial yaitu:

- a. Pada variabel kepemimpinan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,065 dengan tingkat signifikan 0,007 ini menunjukkan bahwa t_{tabel} 1,746 lebih kecil dari t_{hitung} dengan demikian H_a diterima H_0 ditolak.
- b. Pada variabel upah diperoleh t_{hitung} sebesar 2,366 dengan tingkat signifikan 0,031 ini menunjukkan bahwa t_{tabel} 1,746 lebih kecil dari t_{hitung} dengan demikian H_a diterima H_0 ditolak

- c. Pada variabel insentif di peroleh t_{hitung} sebesar 1,751 dengan tingkat signifikan 0,464 ini menunjukkan bahwa t_{tabel} 1,746 lebih kecil dari t_{hitung} dengan demikian H_a diterima H_o ditolak

5. Uji Simultan

Uji F adalah teknik menguji pengaruh hubungan antara variabel independen secara simultan atau brsama-sama terhadap variabel dependen. Dasar pengujian uji F ini dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} sebelum membandingkan nilai F maka terlebih dahulu harus menentukan derajat kebebasan (df) dengan alpha yang digunakan dalam penelitian ini 0,05 dengan kriteria $n = 20$ dengan $df (n1)=k-1$ diperoleh $df (n1)= 4-1=3$ dan $df (n2)= n-k$ diperoleh $df (n2)=20-4=16$ sehingga F_{tabel} penelitian ini adalah 3,24 pengambilan keputusan hubungan dala penelitian ini sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak artinya variabel independen (bebas) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat)
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel independen (bebas) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat). Hasil pengujian uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	44,257	3	14,752	6,221	,005 ^b
Residual	37,943	16	2,371		
Total	82,200	19			

a. Dependent Variabel: Produktivitas (Y)

b. Predictors: (Constant), Insentif (X3), Kepemimpinan (X1), Upah (X2)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23 Tahun 2021

Dari hasil tabel 4.12 diperoleh F hitung sebesar 6,221 ini menunjukkan F hitung $6,221 > F$ tabel 3,24 hal ini berarti variabel independen (X) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen (Y).

C. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, tingkat upah, dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 20 responden. Dimana teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket dengan membagikan secara langsung kepada semua karyawan Farhan Cake's Bakery dengan kriteria umur 17-35 tahun. Pengujian hipotesis pada penelitian ini yaitu uji t dan uji F. adapun pengujian hipotesis pada penelitian ini mendapatkan hasil bahwa:

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan uji t, variabel kepemimpinan di peroleh t_{hitung} sebesar 3,065 dan t_{tabel} sebesar 1,746 atau $3,065 > 1,746$ dan tingkat signifikan variabel

kepemimpinan $0,007 < 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka variabel kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), artinya apabila sikap kepemimpinan yang ada pada usaha Farhan Cake's Bakery semakin baik, maka produktivitas kerja yang ada akan meningkat serta dapat dilihat dengan cara seorang pemimpin membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Fiedler yakni dimana kepemimpinan sebagai pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan juga merupakan proses komunikasi atau arahan yang dipergunakan oleh seseorang pada saat mencoba mempengaruhi perilaku bawahannya. Pengaruh pimpinan dapat dilihat dari sikap bawahan terhadap pekerjaannya termasuk didalamnya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam hal ini, gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan Farhan Cake's Bakery Masamba ialah gaya kepemimpinan demokratis serta pemimpinnya menjadi teladan. Hal ini ditunjukkan dengan pemimpin Farhan Cake's Bakery dalam mengambil keputusan mengadakan musyawarah terlebih dahulu. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang

dilakukann oleh Setyaningsih mengatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Tingkat Upah (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan uji t, variabel upah t_{hitung} sebesar 2,366 dan t_{tabel} sebesar 1,746 atau $2,366 > 1,746$ dan tingkat signifikan variabel upah $0,031 < 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka variabel upah (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), artinya setiap upah yang diberikan merupakan hal yang sangat penting bagi setiap karyawan untuk memenuhi berbagai kebutuhannya sehingga dengan pemberian upah ini karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Malayu S.P. Hasibuan yang menyatakan bahwa upah merupakan balas jasa untuk pelaksanaan pekerjaan dan memotivasi karyawan. Pemberian upah ini bertujuan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang karena salah satu aspek mendasar seseorang untuk bekerja atau menjadi karyawan ialah untuk mendapatkan suatu penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup. Dengan demikian, gaji yang layak akan membuat karyawan merasa telah diperhatikan dan kerja keras yang mereka lakukan telah dihargai oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan system upah yang diterapkan di Farhan Cake's bakery Masamba yaitu pemberian upah pokok terhadap seluruh karyawan Farhan Cake's Bakery sesuai dengan tingkatan pekerjaannya

masing-masing serta upah yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eka Andri astuti mengatakan bahwa upah memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Pemberian Insentif (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji t, variabel insentif t_{hitung} sebesar 1,751 dan t_{tabel} sebesar 1,746 atau $1,751 > 1,746$ dan tingkat signifikan variabel insentif $0,046 < 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan penelitian tersebut maka variabel insentif (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Sarwoto menyatakan bahwa, Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Dengan demikian, pemberian insentif memiliki pengaruh linear terhadap produktivitas kerja karyawan Farhan Cake's Bakery Masamba. Adanya insentif yang memberikan bayaran berdasarkan prestasi kerja, akan mempertinggi produktivitas kerja karyawan dalam usaha pencapaian yang telah ditetapkan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aden Prawiro Sudarso mengatakan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Pengaruh Kepemimpinan (X1), Tingkat Upah (X2), dan Pemberian Insentif (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian uji F atau simultan mendapatkan hasil F_{hitung} sebesar 6,221 dengan tingkat signifikan 0,005 dan F_{tabel} sebesar 3,24 atau $F_{hitung} 6,221 > F_{tabel} 3,24$ yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan (X1), tingkat upah (X2), dan pemberian insentif (X3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Farhan Cake's Bakery Masamba



IAIN PALOPO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pokok permasalahan, tujuan penelitian, hasil analisis dan pembahasan, dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji parsial (uji-t), variabel kepemimpinan di peroleh t_{hitung} sebesar 3,065 dan t_{tabel} sebesar 1,746 atau $3,065 > 1,746$ dan tingkat signifikan variabel kepemimpinan $0,007 < 0,05$ artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dikatakan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
2. Dari hasil uji parsial (uji-t), variabel upah t_{hitung} sebesar 2,366 dan t_{tabel} sebesar 1,746 atau $2,366 > 1,746$ dan tingkat signifikan variabel upah $0,031 < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak sehingga variabel upah (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
3. Dari hasil uji parsial (uji-t), variabel insentif t_{hitung} sebesar 1,751 dan t_{tabel} sebesar 1,746 atau $1,751 > 1,746$ dan tingkat signifikan variabel insentif $0,046 < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak sehingga variabel insentif (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
4. Berdasarkan tabel output diketahui bahwa nilai sig. sebesar 0,005 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), tingkat upah (X2),

dan pemberian insentif (X3) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengemukakan saran yang ditujukan untuk :

1. Usaha Farhan Cake's Bakery Masamba

Pengaruh kepemimpinan, tingkat upah dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan, sudah memiliki efektivitas yang maksimal dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, aspek yang berpengaruh positif dan signifikan hendaknya terus dipertahankan dan ditingkatkan dengan inovasi-inovasi terbaru.

2. Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti dapat memasukkan faktor-faktor diluar kepemimpinan, upah dan insentif misalnya faktor motivasi kerja atau variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- b. Peneliti dapat menggunakan sarana objek penelitian lain dalam hal ini selain dari Usaha Farhan Cake's Bakery Masamba, agar dapat memberikan informasi yang nantinya dapat dijadikan sebagai pembandingan dalam menentukan seberapa besar pengaruh kepemimpinan, upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Muh. Ruslan dan Fasiha, *Pengantar Islamic Economics: Mengenal Konsep dan Praktik Islam*, Edisi 2, Makassar: Lumbung Informasi Pendidikan (LIPa), 2013
- Agus, Muhammad, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1992
- Andreas, Jimmy., Goh Thomas Sumarsan, dan Margery Errie. “Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Darmasindo Intikaret Medan,” *Jurnal Bisnis Kolega* 6, No. 1 (Juni 2020): 72.
- Arif, Sritau. *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Jakarta: Universitas Indonesia, 2006
- As’ad, Mohammad, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Galia Indonesia, Yogyakarta: Galia Indonesia, 2005
- Astuti, Eka Andri, “Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” *JMK* 2, No.1 (Januari, 2017): 34.
- Bangun Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012
- Batjo Nurdin dan Shaleh Mahadin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Makassar: Aksara Timur, 2018
- Berson Yair, et al “Reflections On Leadership, Authority, And Lessons Learned”, *Journal Leadership Quarterly* 28, No.4, (September, 2018): 578
- Busro, Muhammad, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Prenadamedia Grup, 2018
- Effendi Usman. *Asas Manajemen*, Jakarta: PT Radja Grafindo Persada, 2011
- Fauziah, Sumainah., Sunuharyo Bambang Swasto, dan Utami Hamidah Nayati, “Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan,” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 37, No. 1, (Agustus 2016): 180
- Ghazali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, Edisi 7, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Yogyakarta: BPFGE Gajah Mada Press, 2014
- Havany Menda Lintang, “Pengaruh Gaya Kepemimpina dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja SPG Pamella Supermarket Yogyakarta Cabang Satu dan Tiga”, (Oktober, 2016): 61

- Indriyani, Agustina., “Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department Pt. Export Leaf Indonesia,” *Jurnal Paradigma* 12, No.1, (Februari –Juli 2014): 44
- Irawan, Danny Hendra., Hamid Djahur, dan Riza Muhammad Faisal, “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja,” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 13, No. 1, (Agustus 2014): 3
- Irawan, Muhammad Rizal Nur, “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo,” *ECOPRENEUR.12* 1, No.1 (Januari 2018): 36.
- Istiantara, Dedik Tri Istiantara., “Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia,” *Jurnal Perkeretaapian Indonesia* 3, No. 2, (November 2019): 94.
- Jannah, Andi Siti Raodahtul, “Efek Pemberian Insentif Dan Komitmen Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pt Gelael Supermarket Makassar,” *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen* 7, No. 2 (Juli 2020): 84.
- Kartasapoetra, G., *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, 1998
- Kasenda, Ririvega., “Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado,” *Jurnal EMBA* 1, No.3, (Juni 2013): 854.
- M. Riskiansyah, “Pengaruh Upah Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian lapangan Pada Toko Classic Dalam Perspektif Islam”, (April, 2017): 63
- Mamora, Rian Mamora., dan Saputra Wahid Eka, “Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Prima Jaya Ogan Komerling Ulu Timur,” *Jurnal Trisna Riset* 1, No. 2 (April 2019): 66
- Manullang, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008
- Mukminin, Amirul., Habibi Akhmad, Prasajo Lantip Diat, Yulianan Lia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, Edisi 1, Yogyakarta: UNY Press, 2019
- Naoum Shamil George, “Factors Influencing labor Productivity On Contruction Sites”, *International Journal of Productivity and Performance Management* 65, No.3, (Februari, 2018): 46
- Obedgiu Vincent, “Human Resource Management, Historical Perspectives, Evolution and Professional Development” *Journal Of Management Development* 36, No.8, (Juni, 2018): 987

- Priyatno, Duwi. *Cara Kita Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, Yogyakarta: Andi, 2012
- Priyono dan Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008
- Purba, Betniar “Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Istana Deli Kencana Medan,” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)* 19, No.1 (Juli 2016): 47.
- Qustolani, Asep., “Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi* 4, No.2, (Juli-Desember 2017): 83.
- Rivai Veitzhal. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo, 2003
- Sambel, Sinta Santi., Adolfina, dan Taroreh Rita N., “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Bank Mandiri (Persero) Area Manado,” *Jurnal EMBA* 6, No.4, (September 2018): 3110
- Santoso, Singgih. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2000
- Sari, Lapeti., Eriyanti, dan Yanita Ira, “Analisis Tingkat Upah Pekerja Di Kota Pekan Baru,” *Jurnal Ekonomi* 17, No.2, (Agustus 2019): 90.
- Sarwoto, *Dasar-dasar Organisasi dan Mnajemen*, Jakarta:Ghalia Indonesia,2010
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju, 2001
- Setyaningsih, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Bakpia Ahmad’s Family Di Kabupaten Trenggalek”. (Juli, 2019): 74
- Sudarso Aden Prawiro, “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Mulia Buana”, *Jurnal Jenius* 1, No.1, (September, 2017): 136
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 3, Bandung: Alfabeta, 2017
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi Mixed Methods*, Edisi 1, Bandung: Alfabeta, 2016
- Sutrisno, *Edy Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010
- Syamsurizal, “Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi,” *Jurnal Warta*, Edisi 49, (Juli 2016): 4.

Taufiqurokhman. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Senayan: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2009

Turangan, Osvaldo W., Kojo Christoffel, dan Mintardjo Christoffel. "Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara," *Jurnal EMBA* 5, No.2 (September 2017): 3008.

Zainal, Veithzal Rivai., Ramly Mansyur, Mutia Thoby, dan Arafah Willy. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 3, Jakarta: Rajawali Pers, 2014



IAIN PALOPO



LAMPIRAN - LAMPIRAN

IAIN PALOPO

Lampiran

KUESIONER

Responden Yth.

Berkaitan dengan pelaksanaan penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Tingkat Upah dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Farhan Cake’s Bakery Masamba”**, dengan ini saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kesungguhan dalam memberikan jawaban akan sangat bermanfaat dan membantu keberhasilan penelitian ini. Atas kesediaan dan bantuannya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Mohon bapak/ibu menjawab dengan cara memberikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang sesuai di kolom: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju)

Bagian I

Identitas Responden

Nama :

IAIN PALOPO

Umur :

Jenis Kelamin

: Laki-laki

Perempuan

Tingkat Pendidikan

: SMP

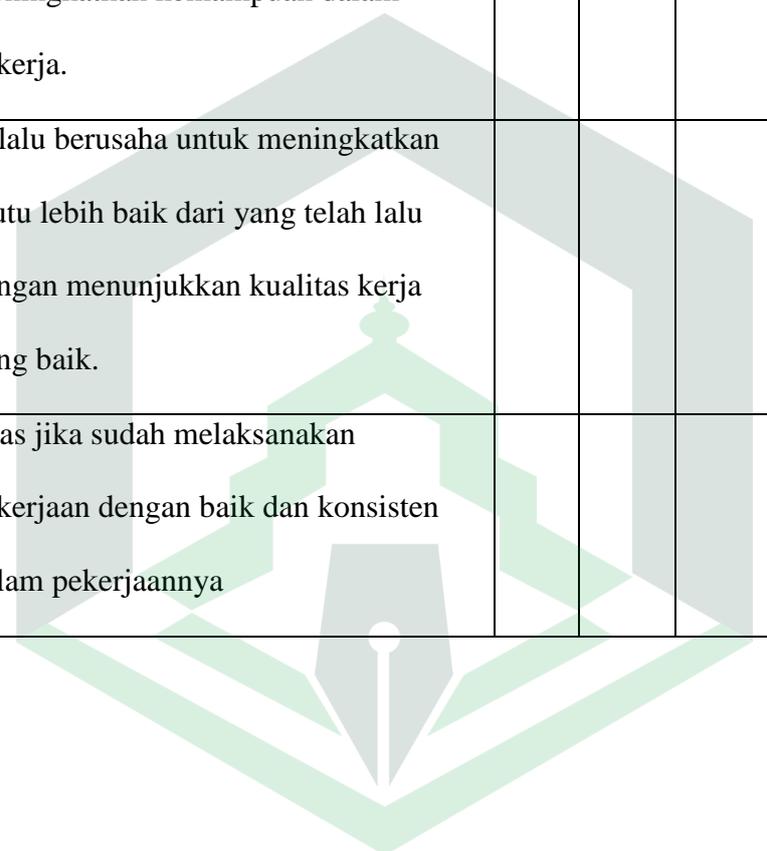
SMA

KUESIONER

Pernyataan		SS	S	KS	TS	STS
Kepemimpinan (X1)		5	4	3	2	1
1	Pemimpin usaha dagang Farhan Cake's Bakery selalu bersikap ramah dan peduli kepada semua karyawan.					
2	Pemimpin memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan tugas-tugasnya					
3	Atasan selalu menggunakan kekuasaan dengan baik dalam hal mempekerjakan, mempromosikan dan meningkatkan kesejahteraan para karyawan.					
Upah (X2)						
1	Gaji pokok yang diterima sesuai dengan jadwal penggajian dan pekerjaan yang dilakukan karyawan.					
2	Upah yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang dilakukan dan karyawan yang menyelesaikan tugas dengan baik akan diberikan <i>reward</i> .					

3	Karyawan selalu mendapat apresiasi jika melakukan pekerjaan dengan baik yang berupa penambahan gaji pokok.					
Insentif (X2)						
1	Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggungjawab untuk mendapatkan insentif berupa gaji yang pantas dan wajar					
2	Karyawan menerima jaminan sosial seperti pengobatan gratis ataupun cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji					
3	Karyawan mendapatkan pujian dari rekan kerja dan mendapatkan imbalan maupun hadiah oleh pihak pimpinan jika berprestasi					
Produktivitas (Y)						
1	Prioritas pekerjaan sesuai dengan job yang telah ditentukan dan pekerjaan selesai dengan tepat waktu.					

2	Memiliki semangat kerja yang tinggi dengan meningkatkan hasil yang dicapai setiap harinya.					
3	Senantiasa membenahi diri untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.					
4	Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu dengan menunjukkan kualitas kerja yang baik.					
5	Puas jika sudah melaksanakan pekerjaan dengan baik dan konsisten dalam pekerjaannya					



IAIN PALOPO

JAWABAN RESPONDEN

No. Responden	Kepemimpinan			TOTAL	Upah			TOTAL	Insentif			TOTAL	Produktivitas Kerja					TOTAL
1	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	3	12	5	5	5	5	5	25
2	3	2	2	7	3	4	4	11	4	5	5	14	1	4	3	4	4	16
3	1	3	4	8	4	4	4	12	4	5	5	14	4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	12	5	5	5	15	5	1	5	11	4	5	5	4	5	23
5	4	4	4	12	3	2	2	7	4	4	5	13	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	12	1	2	3	6	4	1	4	9	4	4	4	4	4	20
7	5	4	5	14	1	2	4	7	5	4	4	13	4	4	4	5	5	22
8	4	4	5	13	5	5	5	15	4	2	4	10	4	5	5	5	5	24
9	5	4	5	14	5	4	5	14	5	5	5	15	4	4	5	5	5	23
10	4	4	4	12	5	4	4	13	5	2	5	12	4	4	4	4	4	20
11	4	5	5	14	2	5	5	12	4	5	2	11	4	5	5	4	5	23
12	3	4	4	11	5	5	5	15	4	5	4	13	5	4	5	5	4	23
13	5	4	5	14	2	4	4	10	5	5	5	15	4	4	5	4	5	22
14	5	5	2	12	4	5	5	14	2	1	4	7	4	5	5	4	5	23
15	1	4	5	10	3	4	4	11	2	1	3	6	5	5	5	5	4	24
16	5	4	5	14	4	4	5	13	2	3	2	7	4	4	5	4	5	22
17	1	5	5	11	1	5	5	11	5	5	5	15	5	5	5	4	5	24
18	5	4	5	14	5	4	5	14	4	4	4	12	4	5	5	5	5	24
19	5	4	5	14	5	4	5	14	4	3	4	11	4	5	5	5	5	24
20	5	4	5	14	5	4	3	12	5	5	5	15	4	5	4	5	5	23

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

VALIDITAS X1

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,223	,111	,781**
	Sig. (2-tailed)		,345	,641	,000
	N	20	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	,223	1	,375	,634**
	Sig. (2-tailed)	,345		,103	,003
	N	20	20	20	20
X1.3	Pearson Correlation	,111	,375	1	,635**
	Sig. (2-tailed)	,641	,103		,003
	N	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	,781**	,634**	,635**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,003	
	N	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

REALIABILITAS X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,399	3

VALIDITAS X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,459*	,332	,820**
	Sig. (2-tailed)		,042	,153	,000
	N	20	20	20	20
X2.2	Pearson Correlation	,459*	1	,762**	,852**
	Sig. (2-tailed)	,042		,000	,000
	N	20	20	20	20
X2.3	Pearson Correlation	,332	,762**	1	,771**
	Sig. (2-tailed)	,153	,000		,000
	N	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	,820**	,852**	,771**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

REALIBILITAS X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,703	3

UJI VALIDITAS X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	,433	,632**	,836**
	Sig. (2-tailed)		,057	,003	,000
	N	20	20	20	20
X3.2	Pearson Correlation	,433	1	,141	,792**
	Sig. (2-tailed)	,057		,552	,000
	N	20	20	20	20
X3.3	Pearson Correlation	,632**	,141	1	,664**
	Sig. (2-tailed)	,003	,552		,001
	N	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	,836**	,792**	,664**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	
	N	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,602	3

UJI VALIDITAS (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,311	,682**	,318	,176	,788**
	Sig. (2-tailed)		,182	,001	,171	,457	,000
	N	20	20	20	20	20	20
Y2	Pearson Correlation	,311	1	,514*	,302	,436	,691**
	Sig. (2-tailed)	,182		,020	,196	,054	,001
	N	20	20	20	20	20	20
Y3	Pearson Correlation	,682**	,514*	1	,276	,487*	,863**
	Sig. (2-tailed)	,001	,020		,239	,030	,000
	N	20	20	20	20	20	20
Y4	Pearson Correlation	,318	,302	,276	1	,154	,560*
	Sig. (2-tailed)	,171	,196	,239		,518	,010
	N	20	20	20	20	20	20
Y5	Pearson Correlation	,176	,436	,487*	,154	1	,581**
	Sig. (2-tailed)	,457	,054	,030	,518		,007
	N	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	,788**	,691**	,863**	,560*	,581**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,010	,007	
	N	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS (Y)

Reliability Statistics

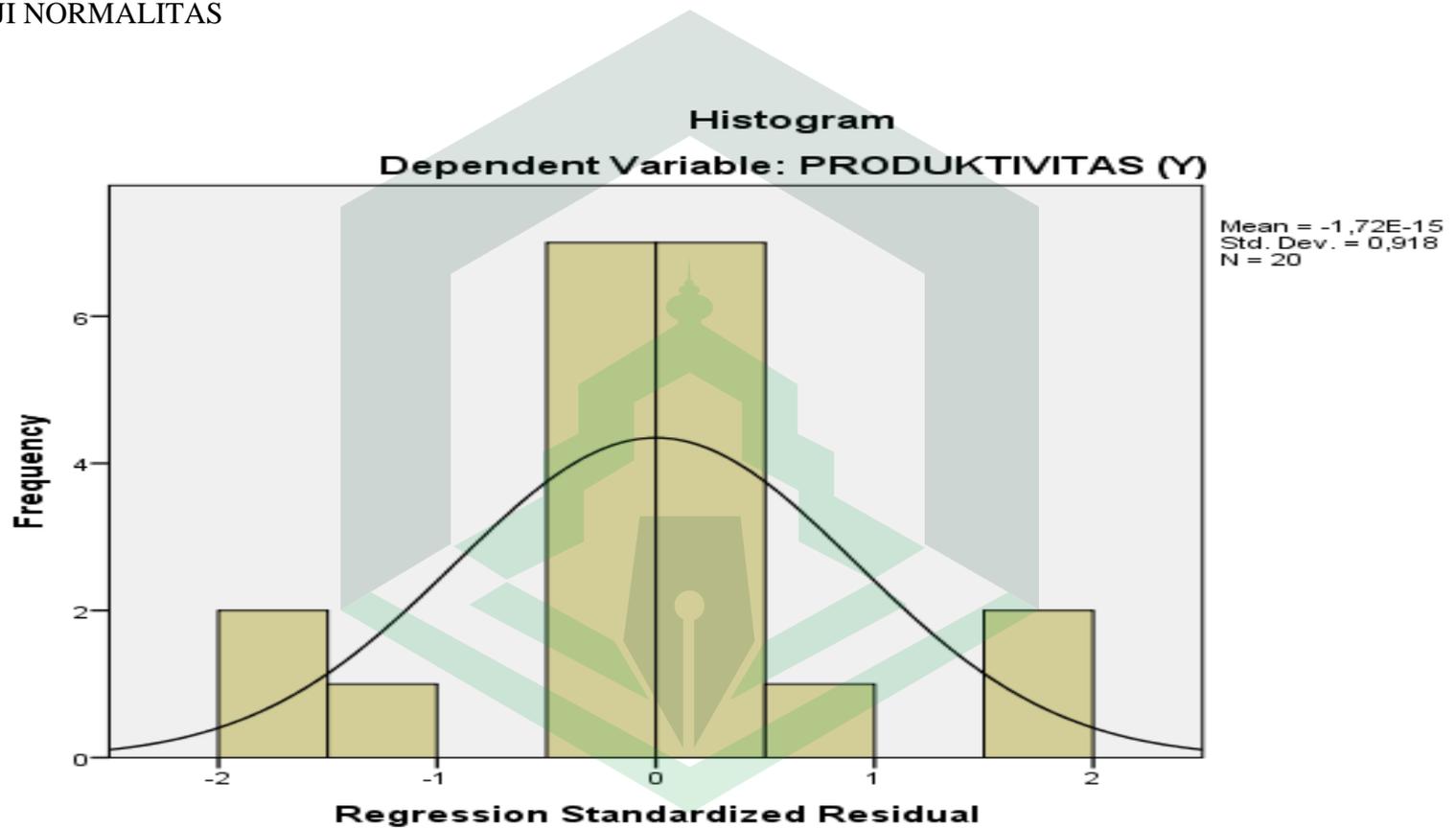
Cronbach's Alpha	N of Items
,734	5



IAIN PALOPO

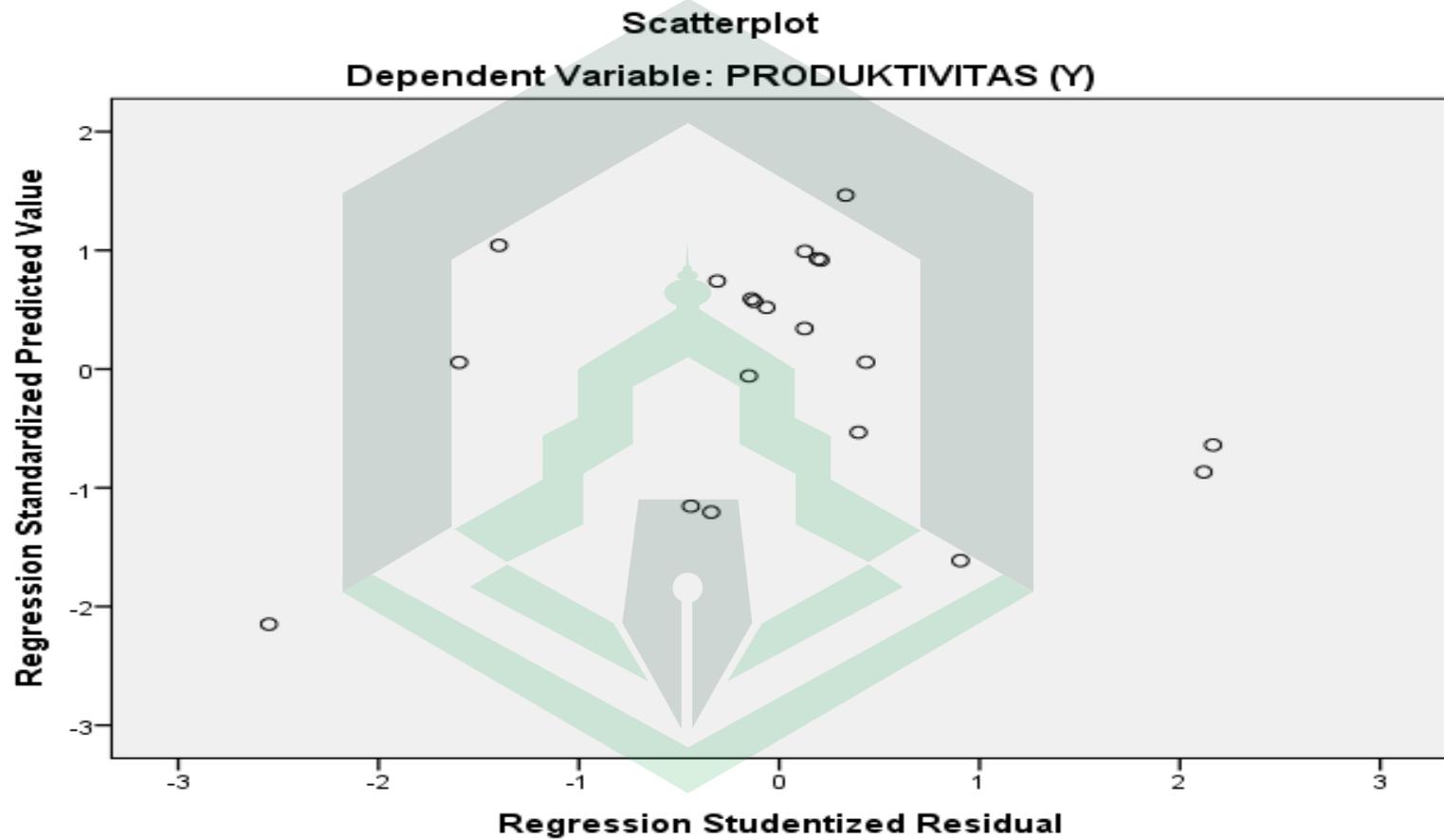
UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS



IAIN PALOPO

UJI HETEROSKEDASTISITAS



IAIN PALOPO

UJI MULTIKOLONIERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13,409	2,945		4,552	,000		
KEPEMIMPINAN (X1)	,513	,167	,527	3,065	,007	,978	1,023
UPAH (X2)	,305	,129	,408	2,366	,031	,970	1,030
INSENTIF (X3)	-,096	,127	-,128	-,751	,464	,991	1,009

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS (Y)

UJI REGRESI BERGANDA DAN UJI PARSIAL (UJI t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,409	2,945		4,552	,000
	KEPEMIMPINAN (X1)	,513	,167	,527	3,065	,007
	UPAH (X2)	,305	,129	,408	2,366	,031
	INSENTIF (X3)	-,096	,127	-,128	-,751	,464

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS (Y)

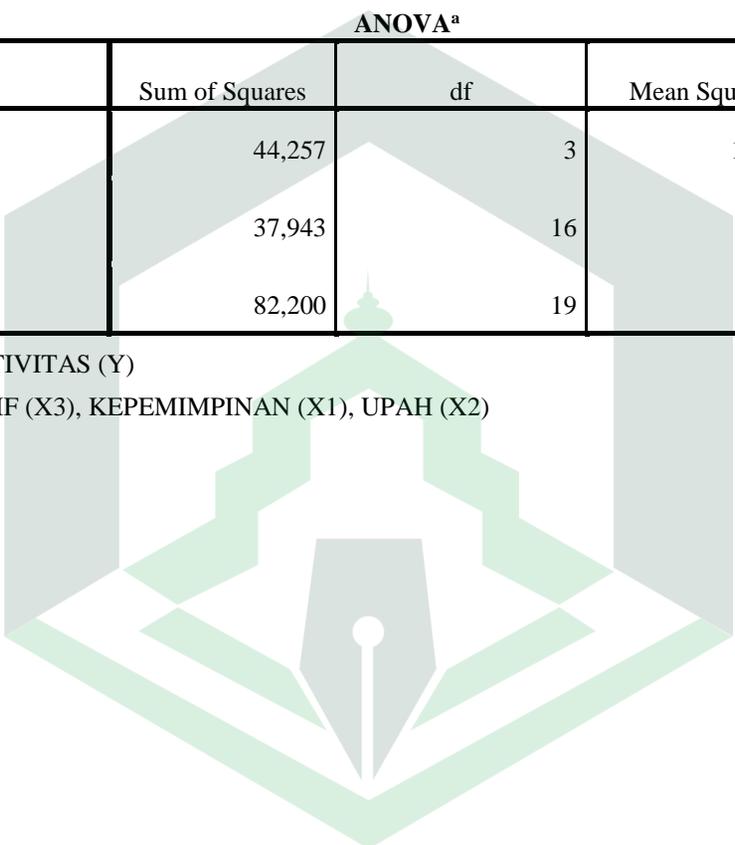
UJI SIMULTAN (UJI f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44,257	3	14,752	6,221	,005 ^b
	Residual	37,943	16	2,371		
	Total	82,200	19			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS (Y)

b. Predictors: (Constant), INSENTIF (X3), KEPEMIMPINAN (X1), UPAH (X2)



IAIN PALOPO



Toko Farhan Cake's Bakery Masamba





Aneka Produk Farhan Cake's Bakery Masamba



Wawancara dengan Karyawan Farhan Cake's Bakery Masamba



IAIN PALOPO
SURAT KEPUTUSAN

REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

NOMOR : 109 TAHUN 2021

TENTANG

PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING DAN PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

- Menimbang : a. bahwa demi kelancaran proses penyusunan dan penulisan skripsi bagi mahasiswa strata SI, maka dipandang perlu dibentuk Pembimbing Penyusunan dan penulisan skripsi.
b. bahwa untuk menjamin terlaksananya tugas Dosen Pembimbing sebagaimana dimaksud dalam butir adi atas maka perlu ditetapkan melalui surat Keputusan Rektor.
- Mengingat : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden RI Nomor 141 Tahun 2014 tentang Perubahan STAIN Palopo Menjadi IAIN Palopo;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 5 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palopo.

Memperhatikan : Penunjukan Pembimbing dari Ketua Prodi

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR IAIN PALOPO TENTANG PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING PENYUSUNAN DAN PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM S1 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
- Pertama : Mengangkat mereka yang tersebut namanya pada lampiran surat keputusan ini sebagaimana yang tersebut pada alinea pertama huruf (a) di atas.
- Kedua : Tugas Dosen Pembimbing Penyusunan dan Penulisan Skripsi adalah : membimbing, mengarahkan, mengoreksi, serta memantau penyusunan dan penulisan skripsi mahasiswa berdasarkan panduan penyusunan skripsi dan pedoman akademik yang ditetapkan pada Institut Agama Islam Negeri Palopo.
- Ketiga : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada DIPA IAIN PALOPO TAHUN 2021.
- Keempat : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal di tetapkannya dan berakhir setelah kegiatan pembimbingan atau penulisan skripsi mahasiswa selesai, dan akan diadakan perbaikan seperlunya jika terdapat kekeliruan didalamnya.
- Kelima : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

IAIN PALOPO

Ditetapkan di : Palopo
Pada Tanggal : 02 Juni 2021



Rektor
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Tembusan :

1. Kabiro AUAK;
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Peringgal

LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN REKTOR IAIN PALOPO NO : 109TAHUN 2021
TENTANG
PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING PENYUSUNAN DAN PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

- I. Nama Mahasiswa : Vira Yudianti
NIM : 17 0403 0108
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
- II. Judul Skripsi : **Pengaruh Tingkat Upah dan Pemberian Insentif/Bonus terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Usaha Dagang (Ud) Farhan Cake's dan Bakery Masamba.**
- III. Dosen Pembimbing : Edi Indra Setiawan, SE., M.M.

Palopo, 02 Juni 2021



Rektor
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Kamilah M...

IAIN PALOPO

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan saksama proposal penelitian skripsi berjudul:

Pengaruh Tingkat Upah dan Pemberian Insentif/Bonus Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Usaha Dagang (UD) Farhan Cake's and Bakery Masamba

Yang ditulis oleh :

Nama : Vira Yudianti

NIM : 17 0403 0108

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan bahwa proposal penelitian skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian/seminar proposal.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing

IAIN PALOPO

Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.

Tanggal: 23 Juni 2021

Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :
Hal : Skripsi Vira Yudianti

Yth Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di
Palopo

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Setelah melakukan bimbingan baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap maskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Vira Yudianti
NIM : 17 0403 0108
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Tingkat Upah, dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Farhan *Cake's Bakery* Masamba.

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

IAIN PALOPO
IAIN PALOPO

Pembimbing



Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.
NIP. 198912072019031005

Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :
Hal : Skripsi Vira Yudianti

Yth Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di
Palopo

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Setelah melakukan bimbingan baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap maskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Vira Yudianti
NIM : 17 0403 0108
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Tingkat Upah, dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Farhan *Cake's Bakery* Masamba.

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Pembimbing


Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.
NIP. 198912072019031005



IAIN PALOPO

SURAT KEPUTUSAN
REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
NOMOR : 115 TAHUN 2021

TENTANG

PENGANGKATAN DOSEN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO

REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

- Menimbang : a. bahwa demi kelancaran proses pengujian seminar proposal bagi mahasiswa Program S1, maka dipandang perlu dibentuk Dosen Penguji Seminar proposal ;
b. bahwa untuk menjamin terlaksananya tugas Dosen Penguji seminar proposal sebagaimana dimaksud dalam butir a di atas, maka perlu ditetapkan melalui surat Keputusan Rektor.
- Mengingat : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden RI Nomor 141 Tahun 2014 tentang Perubahan STAIN Palopo Menjadi IAIN Palopo;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 5 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palopo.

Memperhatikan : DIPA IAIN Palopo Tahun Anggaran 2021.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR IAIN PALOPO TENTANG PENGANGKATAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA PROGRAM S1 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
- Pertama : Mengangkat mereka yang tersebut namanya pada lampiran surat keputusan ini sebagaimana yang tersebut pada alinea pertama huruf (a) di atas.
- Kedua : Tugas Dosen Penguji Seminar seminar proposal adalah : mengoreksi, mengarahkan, menilai/ mengevaluasi dan menguji kompetensi dan kemampuan mahasiswa berdasarkan skripsi yang diajukan serta memberi dan menyampaikan hasil keputusan atas pelaksanaan ujian skripsi mahasiswa berdasarkan pertimbangan tingkat penguasaan dan kualitas penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi.
- Ketiga : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada DIPA IAIN PALOPO TAHUN 2021.
- Keempat : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal di tetapkannya dan berakhir setelah kegiatan pengujian munaqasyah selesai, dan akan diadakan perbaikan seperlunya jika terdapat kekeliruan di dalamnya.
- Kelima : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palopo
Pada Tanggal : 08 Juli 2021



Rektor
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Tembusan :

1. Kabiro AUAK;
2. Peringgal;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;

LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN REKTOR IAIN PALOPO
NOMOR : 115TAHUN 2021
TENTANG
PENGANGKATAN DOSEN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PALOPO

- I. Nama Mahasiswa : Vira Yudianti
NIM : 17 0403 0108
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
- II. Judul Skripsi : **Pengaruh Tingkat Upah dan Pemberian Insentif/Bonus terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Usaha Dagang (UD) Farhan Cake's dan Bakery Masamba.**
- III. Dosen Penguji : Nurul Khairani Abduh, S.Pd., M.Pd

Palopo, 08 Juli 2021

Rektor
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam



Ramliah M.S

IAIN PALOPO



IAIN PALOPO

SURAT KEPUTUSAN
REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
NOMOR : 242 TAHUN 2021
TENTANG

PENGANGKATAN DOSEN PENGUJI TUGAS AKHIR MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO

REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

- Menimbang : a. bahwa demi kelancaran proses pengujian tugas akhir bagi mahasiswa Program S1, maka dipandang perlu dibentuk Dosen Penguji Seminar Hasil dan Ujian Munaqasyah
- Mengingat : b. bahwa untuk menjamin terlaksananya tugas Dosen Penguji tugas akhir sebagaimana dimaksud dalam butir a di atas, maka perlu ditetapkan melalui surat Keputusan Rektor.
1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden RI Nomor 141 Tahun 2014 tentang Perubahan STAIN Palopo Menjadi IAIN Palopo;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 5 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palopo.
- Memperhatikan : DIPA IAIN Palopo Tahun Anggaran 2021
- MEMUTUSKAN
- Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR IAIN PALOPO TENTANG PENGANGKATAN DOSEN PENGUJI TUGAS AKHIR MAHASISWA PROGRAM S1 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
- Pertama : Mengangkat mereka yang tersebut namanya pada lampiran surat keputusan ini sebagaimana yang tersebut pada alinea pertama huruf (a) di atas.
- Kedua : Tugas Dosen Penguji Tugas akhir skripsi mahasiswa adalah : mengoreksi, mengarahkan, menilai/ mengevaluasi dan menguji kompetensi dan kemampuan mahasiswa berdasarkan skripsi yang diajukan serta memberi dan menyampaikan hasil keputusan atas pelaksanaan ujian skripsi mahasiswa berdasarkan pertimbangan tingkat penguasaan dan kualitas penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi.
- Ketiga : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada DIPA IAIN PALOPO TAHUN 2021.
- Keempat : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal di tetapkannya dan berakhir setelah kegiatan pengujian munaqasyah selesai, dan akan diadakan perbaikan seperlunya jika terdapat kekeliruan di dalamnya.
- Kelima : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di
Pada Tanggal

: Palopo
: 28 September 2021



- Tembusan :
1. Kabiro AUAK;
 2. Peringgal;
 3. Mahasiswa yang bersangkutan;

LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN REKTOR IAIN PALOPO
NOMOR : 242 TAHUN 2021
TENTANG
PENGANGKATAN DOSEN PENGUJI TUGAS AKHIR MAHASISWA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PALOPO

- I. Nama Mahasiswa : Vira Yudianti
NIM : 17 0403 0108
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
- II. Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Upah dan Pemberian Insentif/Bonus terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Usaha Dagang (UD) Farhan Cake's dan Bakery Masamba.
- III. Tim Dosen Penguji :
- Ketua Sidang : Dr. Hj. Ramlah M, M.M.
Sekretaris : Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI, M.A.
Penguji Utama (I) : Dr. Fasiha, M.EI.
Pembantu Penguji (II) : Nurul Khaerani Abduh, S.Pd., M.Pd.

Palopo, 28 September 2021

a.n. Rektor.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

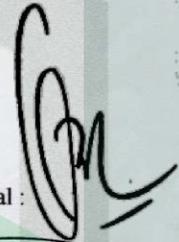
Ramlah M

IAIN PALOPO

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Tingkat Upah, dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Farhan *Cake's Bakery* Masamba yang ditulis oleh Vira Yudianti Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17 0403 0108, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Rabu, 29 September 2021 bertepatan dengan 22 Safar 1443 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munaqasyah*.

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Ramlah M., M.M. ()
Ketua Sidang/Penguji tanggal :
2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A. ()
Sekretaris Sidang/Penguji tanggal :
3. Dr. Fasiha, S. EI., M.EI ()
Penguji I tanggal :
4. Nurul Khairani Abduh, S.Pd., M.Pd. ()
Penguji II tanggal :
5. Edi Indra Setiawan, S.E., M.M. ()
Pembimbing I/Penguji tanggal :

Dr. Fasiha, S.EI.,M.EI
Nurul Khairani Abduh, S.Pd., M.Pd.
Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp. :
Hal : Skripsi Vira Yudianti

Yth Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di
Palopo

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Vira Yudianti
NIM : 17 0403 0108
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Tingkat Upah, dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Farhan *Cake's Bakery* Masamba.

maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian seminar hasil.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

1. Dr. Fasiha, S.EI.,M.A

Penguji I

()
tanggal :

2. Nurul Khairani Abduh, S.Pd., M.Pd.

Penguji II

()
Tanggal :

3. Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.

Pemimbing I/Penguji

()
Tanggal:



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PRODI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Jalan Bitti Kota Palopo 91914 Telepon (0471) 22076
Email: febi@iainpalopo.ac.id; Website: <https://febi.iainpalopo.ac.id/>

SURAT KETERANGAN

NOMOR: B 106/In.19/FEBI.04/KS.02/MBS/07/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa mahasiswa (i) :

Nama : Vira Yudianti
NIM : 17 0403 0108
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

benar telah mengikuti perkuliahan sesuai dengan kurikulum program studi Manajemen Bisnis Syariah dan dinyatakan bebas mata kuliah yang diprogramkan sejak semester I tahun akademik 2017/2018 s.d semester VII tahun akademik 2020/2021 berdasarkan data nilai prodi.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 27 Juli 2021
Ketua Prodi
Manajemen Bisnis Syariah



Muzayyanah Jabani, S.T., M.M



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo 91914
Email: febi@iainpalopo.ac.id Web : www.iainpalopo.ac.id

f

SURAT KETERANGAN

Menerangkan Bahwa :

Nama : VIRA YUDIANTI
NIM. : 17 0403 0108
Semester/Prodi : IX / MBS-C
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo

Bahwa yang bersangkutan benar telah UKT Semester 1 s / d IX

Demikian Surat Keterangan ini kami buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 19 Oktober 2021



Bag. Adm. Umum dan Keuangan

Ah. Amran, S.E.

NIP 19840217 201101 1 011

IAIN PALOPO



KARTU KONTROL
 SEMINAR PROPOSAL

Nama : VIRA TUDIANTI
 NIM : 17 0403 0108
 Prodi : Managemen Bisnis Syariah

NO	HARI/TGL	NAMA MAHASISWA	JUDUL SKRIPSI	PARAF PIMPINAN UJIAN	KET.
1	Kamis, 22 April 2021	Devilyanti	Pengaruh Layanan Mobile Banking Terhadap Loyalitas Nasabah (Studi Kasus Bank Mandiri Syariah Palopo)		
2	Selasa, 27 April 2021	Allung	Pengembangan Program Corporate Social Responsibility (CSR) di PT. PLN Kota Palopo.		
3	Selasa 27 April 2021	Ayun Sari	Strategi Pemasaran Produk Gadaik Syariah dalam Upaya Menarik Minat Nasabah pada Pegadaian Syariah Laku		
4	Rabu 28 April 2021	Ernawati	Analisis Kepatuhan Zakat pada Perusahaan di Kota Palopo		
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

IAIN PALOPO

Dr. Hj. Ramlah M., M.M.
 NIP 1961020811994032001

NB.:

- Kartu ini dibawa setiap mengikuti ujian
- Setiap mahasiswa wajib mengikuti minimal 10 kali seminar sebelum seminar proposal



KARTU KONTROL
 SEMINAR HASIL SKRIPSI

Nama : VIRA YUDIANTI
 NIM : 17 0903 0108
 Prodi : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

NO	HARI/TGL	NAMA MAHASISWA	JUDUL SKRIPSI	PARAF PIMPINAN UJIAN	KET.
1	Jumat, 16 April 2021	Nike Ardilla	Pengaruh kuarter terhadap Minat Konsumen Memilih Jasa Pengiriman Online (Studi Kasus Kota Palopo)		
2	Selasa, 20 April 2021	Nirmala Sari	Pengaruh Pengetahuan Terhadap Hasil Keputusan Mahasiswa Menabung di Bank Syariah		
3	Rabu, 21 April 2021	Mulidia	Pengaruh Kapabilitas Ekonomi Masyarakat Melalui Usaha Kelapa Sawit di Desa Lauwo kec. Burau.		
4	Senin, 26 April 2021	Riska	Religiusitas dan Pengaruhnya Terhadap Minat Menabung di Bank Syariah (Studi Kasus Pada Guru Per. Agama Islam)		
5	Rabu, 28 April 2021	Dea Arianti	Pertandingan Pendapatan Mikrolet sebelum dan setelah Adanya Anggaran Umanis di Kota Palopo.		
6	Rabu, 28 April 2021	Ratna Sari	Pengaruh Kualitas Pelayanan Turis Masuk dan Harga Makanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Objek Ayo Palopo		
7	Rabu, 28 April 2021	Sulhaeni Daru Mg	Perspektif Masyarakat tentang Kualitas Pelayanan Reller pada Bank Syariah di Kota Palopo (Studi Kasus Etc. spt)		
8					
9					
10					

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Dr. Hj. Ramlah M., M.M.
 NIP 1961020811994032001

NB.:

- Kartu ini dibawa setiap mengikuti ujian
- Setiap mahasiswa wajib mengikuti minimal 5 kali seminar sebelum seminar hasil.

Konsultasi ke, 1 Hari KAMIS Tanggal, 6 MEI 2021

Materi Konsultasi

No.	Uraian
1	Teknik Penulisan
2	Latar belakang / masalah diperjelas
3	Rumusan Masalah
4	Manfaat Penelitian pada bagian manfaat praktis di tambah.
5	Persamaan Perbedaan Penelitian dengan penelitian terdahulu
6	Penulisan ayat Al-Quran
7	Teori pengambilan sampel
8	Matriks rencana penelitian
9	Teori penelitian kuesioner
10	

Pembimbing II


EDI INDRAS SETIAWAN
NIP. 198912072019031005



Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo

Konsultasi ke, 2 Hari Senin Tanggal, 19 Juni 2021

Materi Konsultasi

No.	Uraian
1	Perbaiki sampel
2	perbaiki populasi
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

IAIN **Pembimbing II** PALOPO


EPI INDRA SETIAWAN
NIP. 190912072019031005



Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo

Konsultasi ke, 3 Hari Jum'at Tanggal, 10 Juni 2021

Materi Konsultasi

No.	Uraian
1	Perbaikan Sampul
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Pembimbing II

IAIN PALOPO


EDI INDRA SPTMANN
NIP. 198912072019031005



Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo

**LEMBAR KONSULTASI SETELAH UJIAN
SEMINAR HASIL PENELITIAN**

Konsultasi ke, _____ Hari _____ Tanggal, _____

Materi Konsultasi

No.	Uraian
1	Perubahan judul
2	Abstrak
3	Perbaiki prakata
4	Terjemahan ayat
5	Lampiran
6	
7	
8	
9	
10	

Penguji 1.

IAIN PALOPO


Dr. Fathma, S.EI., M.EI
NIP. 198102132006042002



Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo

LEMBAR KONSULTASI SETELAH UJIAN SEMINAR HASIL PENELITIAN

Konsultasi ke, _____ Hari _____ Tanggal, _____

Materi Konsultasi

No.	Uraian
1	Penambahan Abstrak
2	perbaiki penulisan kata
3	perbaiki pembahasan
4	penambahan Saran
5	Pendeskripsian Hasil
6	
7	
8	
9	
10	

Penguji II.

IAIN PALOPO

NUZUL KHAIRANI ABDUH, S.Pd., M.Pd.
NIP. 199012292019032013



Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo

LEMBAR KONSULTASI SETELAH UJIAN
SEMINAR HASIL PENELITIAN

Konsultasi ke, 1 Hari Senin Tanggal, 3 Oktober 2021

Materi Konsultasi

No.	Uraian
1	Perubahan Judul
2	Perbaiki abstrak
3	Perbaiki penulisan prakata
4	Perbaiki penulisan terjemahan ayat
5	Penambahan lampiran
6	Perbaiki penulisan setiap kata
7	Pandeskripsian Hasil
8	
9	
10	

Pembimbing 1.

IAIN PALOPO


EDI INDR A SETIAWAN, S.E., M.M
NIP. 1909 1207 201903 1005



Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo

LEMBAR KONSULTASI SETELAH UJIAN UJIAN MUNAQASYAH

Konsultasi ke, _____ Hari _____ Tanggal, _____

Materi Konsultasi

No.	Uraian
1	Penambahan Jurnal Internasional
2	Penambahan referensi dari buku dosen
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Penguji 1.

IAIN PALOPO

DR. FASIHA, S.EP., M.EI
NIP. 19810213 2006 04 2002



Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo

LEMBAR KONSULTASI SETELAH UJIAN UJIAN MUNAQASYAH

Konsultasi ke, _____ Hari _____ Tanggal, _____

Materi Konsultasi

No.	Uraian
1	Memperjelas observasi awal
2	penambahan jurnal internasional
3	Pendeskripsian pembahasan diperjelas
4	teori yang digunakan harus sama
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Penguji II.

IAIN PALOPO

12 Mei 2019
5002/10.6.2019
NURUL KHAIRANI ABRAH S.Pd. M.Pd.
NIP. 19901229 201903 2013



Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo

LEMBAR KONSULTASI SETELAH UJIAN UJIAN MUNAQASYAH

Konsultasi ke, _____ Hari _____ Tanggal, _____

Materi Konsultasi

No.	Uraian
1	Teori yang digunakan harus selaras
2	perbaiki indikator Definisi Operasional
3	perbaiki kuesioner
4	Hasil Memperjelas Observasi
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Pembimbing 1.


EPI INDR A SETIAWAN, S.E., M.M
NIP. 19891207 2019 031005



Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo



BERITA ACARA UJIAN PROPOSAL

Pada Hari ini Senin Tanggal 26 bulan Juli tahun 2021 telah dilaksanakan Ujian Proposal mahasiswa (i):

Nama : Vira Yudianti
NIM : 17 0403 0108
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh tingkat upah dan pemberian insentif/bonus terhadap produktivitas kerja karyawan pada usaha dagang farhan cake's and bakery masamba

Dinyatakan **LULUS UJIAN** / ~~TIDAK LULUS~~ dengan **NILAI** ...⁹³..... dan masa perbaikan pekan/bulan.

Dengan Hasil Ujian:

- | | |
|-------------------------------------|------------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Proposal diterima tanpa perbaikan |
| <input type="checkbox"/> | Proposal diterima dengan perbaikan |
| <input type="checkbox"/> | Proposal ditolak dan seminar ulang |

Dosen Pembimbing

Dosen Penguji

Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.

Nurul Khairani Abduh, S.Pd., M.Pd.

IAIN PALOPO

Ketua Prodi

Muzayyannah Jabani, ST., MM

NIP. 107501042005012003



BERITA ACARA UJIAN HASIL

Pada Hari ini Rabu Tanggal 29 bulan September tahun 2021 telah dilaksanakan Seminar Hasil mahasiswa (i):

Nama : Vira Yudianti
NIM : 17 0403 0108
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Tingkat Upah dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Usaha Dagang (UD) Farhan Cake's and Bakery Masamba

Dinyatakan **LULUS UJIAN / TIDAK LULUS** dengan **NILAI** dan masa perbaikan pekan/bulan.

Dengan Hasil Ujian:

- | | |
|--------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Skripsi diterima tanpa perbaikan |
| <input type="checkbox"/> | Skripsi diterima dengan perbaikan |
| <input type="checkbox"/> | Skripsi ditolak dan seminar ulang |

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Ramlah M., M.M.
(Ketua Sidang/Penguji)
2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.El., M.A.
(Sekretaris Sidang/Penguji)
3. Dr. Fasiha, M.El.
(Penguji I)
4. Nurul Khairani Abduh, S.Pd., M.Pd.
(Penguji II)
5. Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.
(Pembimbing I/ Penguji I)

()
()
()
()
()



BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH

Pada Hari ini Jumat Tanggal 1 bulan Oktober Tahun 2021 telah dilaksanakan Ujian Munaqasyah mahasiswa (i):

Nama : Vira Yudianti
NIM : 17 0403 0108
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Tingkat Upah dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Farhan Cake's Bakery Masamba

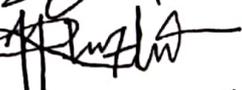
Dinyatakan **LULUS UJIAN / TIDAK LULUS** dengan **NILAI** ...⁹⁰.....dan masa perbaikan ³pekan/bulan.

Dengan Hasil Ujian:

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Skripsi diterima tanpa perbaikan |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Skripsi diterima dengan perbaikan |
| <input type="checkbox"/> | Skripsi ditolak dan seminar ulang |

TIM PENGUJI

1. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M.
(Ketua Sidang/Penguji)
2. Dr. Fasiha, S.El., M.El
(Penguji I)
3. Nurul Khairani Abduh, S.Pd., M.Pd.
(Penguji II)
4. Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.
(Pembimbing / Penguji)

()
()
()
()



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Agatis Balandai Telp. 0471-22076.
Website: <http://www.iainpalopo.ac.id/> / <http://febi-iainpalopo.ac.id/>

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini Dosen penguji dan Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut membaca dan menulis al-Qur'an dengan ~~kurang/baik/linear~~ *coret yang tidak sesuai dengan kemampuan mahasiswa.

Nama : Vira Yudianti
NIM : 17 0403 0108
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Mengetahui :
Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah

Muzayyanah Jabani, ST.,MM

Palopo, 16 Oktober 2021
Dosen Penguji

Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si.



PEMERINTAH KABUPATEN LUWU UTARA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
(DPMPTSP)

Jalan Simpursiang Kantor Gabungan Dinas No.27 Telp/Fax 0473-21536 Kode Pos 92961 Masamba

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 18354/01225/SKP/DPMPSTP/IX/2021

- Membaca : Permohonan Surat Keterangan Penelitian an. Vira Yudianti beserta lampirannya.
Menimbang : Rekomendasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu Utara Nomor 070/280/IX/Bakesbangpol/2021 Tanggal 13 September 2021
Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementrian Negara;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
4. Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
6. Peraturan Bupati Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Luwu Utara Nomor 11 Tahun 2018 tentang Pelimpahan Kewenangan Perizinan, Non Perizinan dan Penanaman Modal Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Memberikan Surat Keterangan Penelitian Kepada :
Nama : Vira Yudianti
Nomor : 085232282755
Telepon :
Alamat : Dsn. Lumu-Lumu, Desa Tolada Kecamatan Malangke, Kab. Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan
Sekolah / : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo
Instansi :
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Tingkat Upah Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Penelitian Usaha Dagang (UD) Farhan Cakes And Bakery Masamba
Lokasi : Farhan Cake, Kelurahan Kappuna Kecamatan Masamba, Kab. Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan
Penelitian :

Dengan ketentuan sebagai berikut

1. Surat Keterangan Penelitian ini mulai berlaku pada tanggal 15 September s/d 15 Oktober 2021.
2. Mematuhi semua peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
3. Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang surat ini tidak mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surat Keterangan Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan batal dengan sendirinya jika bertentangan dengan tujuan dan/atau ketentuan berlaku.

Diterbitkan di : Masamba
Pada Tanggal : 4 September 2021



KEPALA DINAS
ZAHYAD JANI ST
NIP: 196604151998031007

Retribusi : Rp. 0,00
No. Seri : 18354

**TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALOPO**

NOTA DINAS

Lamp. : -

Hal : Skripsi Vira Yudianti

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di

Palopo

Assalamu 'alaikum wr.wb

Tim Verifikasi Naskah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo setelah menelaah naskah skripsi sebagai berikut:

Nama : Vira Yudianti
NIM : 17.0403.0108
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Tingkat Upah, dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Farhan *Cake's Bakery* Masamba

Menyatakan bahwa penulisan naskah skripsi tersebut

1. Telah memenuhi ketentuan *sebgaimana dalam Buku Pedoman Penulisan Skripsi*, Tesis dan Artikel yang berlaku pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo.
2. Telah sesuai dengan kaidah tata bahasa sebagaimana diatur dalam Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Tim Verifikasi

1. Edi Indra Setiawan, S.E.,M.M

tanggal:

2. Fadilla, S.AP

tanggal:

()

()

Pengaruh Kepemimpinan, tingkat upah, dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan farhan cake's bakery masamba,

ORIGINALITY REPORT

19%	15%	8%	12%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Iain Palopo Student Paper	5%
2	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	1%
4	core.ac.uk Internet Source	1%
5	id.scribd.com Internet Source	1%
6	id.123dok.com Internet Source	1%
7	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	1%
8	repository.upstegal.ac.id Internet Source	<1%

RIWAYAT HIDUP



Vira Yudianti, lahir di Lambarese pada tanggal 15 Oktober 1999. Penulis merupakan anak kedua dari tujuh bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Hayuddin dan ibu Alm. Nur Antasari. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Tokasirang No. 14 Kec. Bara Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2011 di SDN 140 Lumu-lumu. Kemudian, di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 2 Malangke hingga tahun 2014. Pada saat menempuh pendidikan di SMP, penulis menjabat sebagai Bendahara OSIS dan aktif dalam berbagai kegiatan ekstrakurikuler diantaranya; Pramuka dan Palang Merah Remaja (PMR) serta aktif dalam mengikuti kejuaraan olahraga diantaranya; Volly Putri. Pada tahun 2014 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Malangke, penulis menjabat sebagai Wakil Ketua OSIS dan tetap aktif dalam berbagai kegiatan ekstrakurikuler Pramuka serta mengikuti Paskibraka tingkat kecamatan di tahun 2016. Setelah lulus SMA di tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni yaitu di Prodi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Contact person penulis: *virayudianti1@gmail.com*