

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia dan uji deskripsi jawaban responden:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	30	78.9%
Perempuan	8	21.1%
Total	38	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan pabrik bagian produksi CV. Jaya Bakery, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 30 karyawan atau sebesar 78.9%, artinya sebagian besar karyawan pabrik bagian produksi CV. Jaya Bakery dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun - 22 Tahun	12	31.6%
23 Tahun - 28 Tahun	7	18.4%
29 Tahun - 34 Tahun	12	31.6%
> 35 Tahun	7	18.4%
Total	38	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan pabrik bagian produksi CV. Jaya Bakery, paling banyak berusia 17 Tahun - 22 Tahun dan 29 Tahun - 34 Tahun yang berjumlah 12 karyawan atau sebesar 31,6%, artinya sebagian besar karyawan pabrik bagian produksi CV. Jaya Bakery dalam penelitian ini berusia 17 Tahun - 22 Tahun dan 29 Tahun - 34 Tahun.

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Karismatik

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Atasan secara konsisten menghasilkan ide-ide baru untuk masa depan	0	0.0 %	0	0.0 %	14	36.8 %	8	21.1 %	16	42.1 %	154
2	Atasan menunjukkan tujuan yang strategis dan inspiratif	0	0.0 %	0	0.0 %	17	44.7 %	9	23.7 %	12	31.6 %	147
3	Atasan mampu menanggung resiko pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan	0	0.0 %	0	0.0 %	21	55.3 %	6	15.8 %	11	28.9 %	142
4	Atasan bersikap tegas dalam mengambil keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan	0	0.0 %	0	0.0 %	13	34.2 %	11	28.9 %	14	36.8 %	153
5	Atasan menangkap peluang baru untuk mencapai tujuan perusahaan	0	0.0 %	0	0.0 %	18	47.4 %	9	23.7 %	11	28.9 %	145
6	Atasan dapat meyakinkan karyawan untuk bekerja secara maksimal	0	0.0 %	0	0.0 %	12	31.6 %	16	42.1 %	10	26.3 %	150

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 1, yaitu atasan secara konsisten menghasilkan ide-ide baru untuk masa depan, sebanyak 154, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 3, yaitu atasan mampu menanggung resiko pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan, sebanyak 142.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Pemberian Insentif

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Besarnya pemberian insentif dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja	0	0.0 %	0	0.0 %	8	21.1 %	17	44.7 %	13	34.2 %	157
2	Pemberian insentif dari perusahaan sesuai hasil kerja yang dilakukan	0	0.0 %	0	0.0 %	18	47.4 %	6	15.8 %	14	36.8 %	148
3	Insentif yang diberikan didasarkan pada masa kerja karyawan	0	0.0 %	0	0.0 %	14	36.8 %	10	26.3 %	14	36.8 %	152
4	Insentif diberikan sesuai lamanya pegawai menyelesaikan pekerjaan	0	0.0 %	0	0.0 %	11	28.9 %	8	21.1 %	19	50.0 %	160
5	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan senioritas karyawan	0	0.0 %	0	0.0 %	9	23.7 %	16	42.1 %	13	34.2 %	156
6	Insentif yang diberikan sesuai dengan loyalitas saya didalam perusahaan	0	0.0 %	0	0.0 %	5	13.2 %	10	26.3 %	23	60.5 %	170
7	Insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai kebutuhan	0	0.0 %	0	0.0 %	17	44.7 %	7	18.4 %	14	36.8 %	149
8	Besaran insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai harapan	0	0.0 %	0	0.0 %	17	44.7 %	7	18.4 %	14	36.8 %	149
9	Pemberian insentif dari perusahaan selalu tepat waktu	0	0.0 %	0	0.0 %	14	36.8 %	9	23.7 %	15	39.5 %	153
10	Pemberian insentif yang saya dapatkan sudah cukup layak	0	0.0 %	0	0.0 %	6	15.8 %	11	28.9 %	21	55.3 %	167
11	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan	0	0.0 %	0	0.0 %	16	42.1 %	8	21.1 %	14	36.8 %	150
12	Evaluasi jabatan karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan	0	0.0 %	0	0.0 %	16	42.1 %	9	23.7 %	13	34.2 %	149

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 6, yaitu Insentif yang diberikan sesuai dengan loyalitas saya didalam perusahaan sebanyak 170, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 3, yaitu Pemberian insentif dari perusahaan sesuai hasil kerja yang dilakukan, sebanyak 148.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Selalu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan	0	0.0 %	0	0.0 %	13	34.2 %	14	36.8 %	11	28.9 %	150
2	Melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya target perusahaan	0	0.0 %	0	0.0 %	14	36.8 %	10	26.3 %	14	36.8 %	152
3	Paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang ada	0	0.0 %	0	0.0 %	15	39.5 %	12	31.6 %	11	28.9 %	148
4	Memilik keterampilan dalam melaksanakan tugas kerja	0	0.0 %	0	0.0 %	12	31.6 %	11	28.9 %	15	39.5 %	155
5	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan perusahaan	0	0.0 %	0	0.0 %	16	42.1 %	10	26.3 %	12	31.6 %	148
6	Menggunakan waktu kerja dengan baik	0	0.0 %	0	0.0 %	17	44.7 %	11	28.9 %	10	26.3 %	145

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu Memilik keterampilan dalam melaksanakan tugas kerja, sebanyak 155, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 6, yaitu Menggunakan waktu kerja dengan baik, sebanyak 145.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Kharismatik	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Pemberian Insentif	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,015	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Produktivitas Kerja	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel gaya kepemimpinan kharismatik pemberian insentif dan produktivitas kerja memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan gaya kepemimpinan kharismatik pemberian insentif dan produktivitas kerja, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Kharismatik	0,752	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Pemberian Insentif	0,864	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja	0,779	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil uji reliabilitas diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan kharismatik dan produktivitas memiliki kategori reliabel tinggi, karena berada pada rentan 0,6000 – 0,7999 sedangkan pemberian insentif kerja memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *one-sample kolmogorov – smirnov test* pada SPSS Versi 21. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Kharismatik	0,536	0,05	Sig > Alpha	Normal
Pemberian Insentif	0,796	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas Kerja	0,427	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel gaya kepemimpinan kharismatik pemberian insentif dan produktivitas kerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel pengalaman kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear, dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 4.9
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Produktivitas Kerja	0,248	0,05	Sig > Alpha	Linier
Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja	0,794	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil perhitungan *ANOVA table*, pada variabel gaya kepemimpinan kharismatik dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja, didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* > 0,05 maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut,

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Produktivitas Kerja	1.158	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja	1.158	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel gaya kepemimpinan dan kharismatik pemberian insentif terhadap produktivitas kerja < 10, maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11
Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	5.664
Gaya Kepemimpinan Kharismatik	0.347
Pemberian Insentif	0.201

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.664 + 0.347X_1 + 0.201X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 5.664 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel gaya kepemimpinan kharismatik dan pemberian insentif maka besarnya produktivitas kerja adalah 5.664 satuan.
2. Koefisien gaya kepemimpinan kharismatik, artinya jika gaya kepemimpinan kharismatik, naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat, sebesar 0.347 satu satuan.

- Koefisien pemberian insentif, artinya jika pemberian insentif, naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat, sebesar 0.201 satu satuan.

Tabel 4.12
Hasil Uji Model Summary

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Produktivitas Kerja	0,480	0,231
Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja	0,498	0,248
Gaya Kepemimpinan Kharismatik Dan Pemberian Insentif Dan Produktivitas Kerja	0,591	0,350

Sumber : Data Diolah, 2024

- Berdasarkan Tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,231 artinya variabel gaya kepemimpinan kharismatik dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 23.1% dan sisanya 76.9% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel gaya kepemimpinan kharismatik terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan sedang karena nilai r sebesar 0,480 berada pada rentang 0,4000 – 0,5999.
- Berdasarkan Tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,248 artinya variabel pemberian insentif dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 24.8% dan sisanya 75,2% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel pemberian insentif terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan sedang karena nilai r sebesar 0,498 berada pada rentang 0,4000 – 0,5999
- Berdasarkan Tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,350 artinya variabel gaya kepemimpinan kharismatik dan pemberian insentif dapat

menjelaskan produktivitas kerja sebesar 35.0% dan sisanya 65,0% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel gaya kepemimpinan kharismatik dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan sedang karena nilai r sebesar 0,591 berada pada rentang 0,4000 – 0,5999.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

Tabel 4.13

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Produktivitas Kerja	0,025	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja	0,016	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

1. Berdasarkan Tabel 4.13 didapat perhitungan pada gaya kepemimpinan kharismatik terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai sig (0,025) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kharismatik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Jaya Bakery
2. Berdasarkan Tabel 4.13 didapat perhitungan pada pemberian insentif terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai sig (0,016) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Jaya Bakery

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut

Tabel 4.14

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Kharismatik Pemberian Insentif Dan Produktivitas Kerja	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.14 didapat perhitungan pada gaya kepemimpinan kharismatik dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kharismatik dan pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Jaya Bakery

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,025) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kharismatik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Jaya Bakery sebesar 23.1% dan sisanya 76.9% dijelaskan oleh variabel lain. Penelitian yang dilakukan oleh Zaher dan Luturlean (2023), Syndi (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kharismatik berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jika gaya kepemimpinan kharismatik dapat diterapkan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan meningkat. Kepemimpinan karismatik dapat menghasilkan perubahan orgaanisasi yang signifikan utamanya pada pengikutnya, dengan menciptakan

perubahan pada tujuan, nilai, kepercayaan dan aspirasi mereka sehingga produktivitas kerja dapat tercapai (Butarbutar et al, 2018). Zahrah dan Anita (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan karismatik adalah sebuah kemampuan untuk mempengaruhi pemikiran, tingkah laku serta perasaan orang lain karena memiliki sebuah kemampuan khusus atau talenta. Dikarenakan pemimpin memiliki sifat-sifat kepribadian yang mengagumkan serta berwibawa sehingga dapat menimbulkan karakter-karakter positif kepada pada karyawan maka pemimpin dipandang istimewa serta juga mempengaruhi kekarismatikan suatu gaya kepemimpinan, dengan wibawa dan juga pesona yang dimiliki, maka Pemimpin karismatik dapat mengendalikan bawahannya dengan mudah.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 1, yaitu atasan secara konsisten menghasilkan ide-ide baru untuk masa depan, sebanyak 154, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 3, yaitu atasan mampu menanggung resiko pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan, sebanyak 142. Oleh karena itu pimpinan sebaiknya dapat mengkomunikasikan dengan baik strategis untuk mendorong inovasi baru sehingga dapat memotivasi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja.

4.5.2 Pembahasan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,016) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Jaya Bakery sebesar 24.8% dan sisanya 75,2% dijelaskan oleh variabel lain. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto Dan Ramadhan (2021), Olbata, et al (2021) menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja,

artinya jika pemberian insentif ditingkatkan produktivitas kerja akan meningkat. Insentif sebagai imbalan yang diberikan menurut variasi pencapaian hasil tertentu. Hal ini juga disebut sebagai stimulus untuk melakukan tindakan yang lebih besar. Mereka mungkin digunakan untuk mendorong tindakan atau upaya yang lebih besar (Daniel, 2019). Maliah dan Kurniawan (2020) menyatakan bahwa insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 6, yaitu Insentif yang diberikan sesuai dengan loyalitas saya didalam perusahaan sebanyak 170, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 3, yaitu Pemberian insentif dari perusahaan sesuai hasil kerja yang dilakukan, sebanyak 148. Oleh karena itu pihak perusahaan sebaiknya membentuk program pemberian insentif bagi karyawan sehingga mendorong semangat kerja karyawan lebih produktif dalam bekerja

4.5.3 Pembahasan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F), diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kharismatik dan pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Jaya Bakery sebesar 35.0% dan sisanya 65,0% dijelaskan oleh variabel lain. Penelitian yang dilakukan oleh Olayisade dan Awolusi (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kharismatik berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan

oleh Daniel (2019) menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jika gaya kepemimpinan kharismatik dan pemberian insentif ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Riana, Safitri, dan Herman (2022) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan)). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Zaher dan Luturlean (2023) dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan karismatik yang diterapkan oleh seorang pemimpin mampu membuat karyawan bertahan dan memengaruhi karyawan dalam produktivitas kerjanya. Rauuf, et al (2022) menyatakan bahwa insentif adalah kompensasi ekstra yang diberikan kepada pekerja tertentu yang memiliki prestasi lebih dibandingkan dengan yang lainnya. Insentif adalah strategi untuk memberikan inspirasi kepada orang-orang yang bekerja lebih keras dan bersungguh-sungguh.

