

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA, *JOB DESCRIPTION* DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PABRIK NON MIGAS KABUPATEN BOYOLALI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-tugas dan Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Oleh:

Hidayat Ari Putra Utama

Nim : 19110026

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2023**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA, *JOB DESCRIPTION* DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PABRIK NON MIGAS KABUPATEN BOYOLALI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-tugas dan Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Surakarta

Oleh :

Hidayat Ari Putra Utama

19110026

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2023**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Hidayat Ari Putra Utama
NIM : 19110026
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, *Job Description* Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Non Migas Kabupaten Boyolali

Disetujui dan disahkan :

Hari : JUMAT
Tanggal : 28 APRIL 2023

Pembimbing



Ida Ayu Kade Rachmawati K.S.E.,M.M

NIDN :0010107501

Mengetahui

Kepala Program Studi S1 Manajemen



Ida Ratna Pamikatsih, S.E.,M.B.A.

NIDN :0610119201

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Hidayat Ari Putra Utama
NIM 19110026
Program Studi SI Manajemen
Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, *Jah*
Description dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik
Non Migas Kabupaten Boyolali

Skrripsi ini telah di uji dan dipertahankan di hadapan tim penguji Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar
Sarjana Manajemen.

Hari Jumat
Tanggal 9 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua Drs Chistiawan Hendratmoko, M Si
Anggota Ida Ayu Kade R K, S E ,M M

Mengetahui

Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Dr Budi Istiyanto, S E ,M M ,M H
NIDN 0625127401

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Hidayat Ari Putra Utama

NIM : 19110026

Program : S1 Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, *Job*

Description dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan Pabrik Non Migas Kabupaten Boyolali

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dan susun adalah benar-benar murni hasil karya sendiri. Apabila ternyata di kemudian hari ditemukan bahwa skripsi saya adalah hasil plagiat dari hasil karya orang lain, maka saya bersedia membatalkan gelar kesarjanaan saya atau terkena sanksi sesuai dengan perundangan yang berlaku.

Pembuat pernyataan



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kupanjatkan kepada Tuhan Allah SWT, atas segala rahmat, inspirasi serta pertolongan di dalam proses penyusunan karya tulis saya diberikan kemudahan menyelesaikan skripsi ini dan kehadiran orang-orang yang selalu mendukung dan selalu memberikan semangat kepada saya. Semoga keberhasilan ini merupakan langkah awal bagi saya untuk menggapai cita-cita yang saya inginkan. Karya ini saya persembahkan untuk :

1. Allah SWT atas segala nikmat rahmat dan karunia-Nya selama penulis menjalani proses perkuliahan dan pengerjaan Skripsi ini.
2. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan dan pembelajaran.
3. Segenap Civitas Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, baik Bapak dan Ibu Dosen beserta segenap para Karyawannya yang telah memberikan banyak pelajaran dan bimbingan selama penulis menjadi Mahasiswa di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
4. Orang tua yang saya sayangi, yang telah mendukung dan men do'akan kelancaran untuk penulis selama proses kuliah dan serta pengerjaan Skripsi ini.
5. Seluruh sahabat, teman-teman, dan rekan yang selama ini memberikan semangat dan dukungan kepada penulis hingga Skripsi ini terselesaikan dengan baik.

MOTTO

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(QS.Al Insyirah 5-6)

“Tetap tenang agar bisa berfikir jernih dan dapat menyusun setrategi agar dapat cepat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi”

(Hidayat Ari PU)

“Selaraskan HATI dan fikiran sebelum memilih dan bertindak”

(Hidayat Ari PU)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur senantiasa panjatkan kepada Tuhan Allah SWT atas limpahan nikmat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan baik. Sholawat serta salam tercurahkan kepada junjungan Nabi Allah Muhammad Sholallahu Alaihi wassalam, yang telah menuntun kepada jalan yang terang penuh dengan rahmat, keselamatan dan kebenaran berupa Iman di hati dan ketakwaan.

Penelitian skripsi ini berjudul " Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Job Description Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Non Migas Kabupaten Boyolali".

Penulis menyadari bahwa tanpa borongan, semangat dan doa dari orangtua dan pengarahan dari berbagai pihak, kiranya tidak dapat menyelesaikan skripsi sampai penulisan saat ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr.Budi Istianto,S.E.,M.M.,M.H, Selaku Ketua STIE Surakarta. Serta selaku Dosen Pembimbing Akademik yang memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.
2. Ibu Tri Ratna Pamikatsih, S.E.,M.B.A, Selaku Ketua Program Studi Manajemen STIE Surakarta.
3. Ibu Ida Ayu Kade Rachmawati K, S.E,M.M, Selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang tak hentinya memberikan arahan, dukungan, saran motivasi dan masukan kepada penulis, Sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi.
4. Bapak dan Ibu dosen dan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis.
5. Orang tua yang saya sangat sayangi yang telah memberikan motivasi, doa dan dukungannya selama ini kepada penulis selama proses kuliah dan pengerjaan skripsi ini.
6. Adik tersayang Nurjanah dan Ahmad yang telah menyemangati serta mendukung selama penulis mengerjakan skripsi ini.

7. Teman-teman yang memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam mengerjakan dan menyelesaikan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa dalam menulis dan penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dan memberikan motivasi perbaikan kedepannya, kepada penulis dari pembaca. Harapan penulis semoga apa yang penulis susun bisa bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh

Sukoharjo, 1 Januari 2023


Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERYATAAN	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	14
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 16
A. Teori Yang Relevan	16
B. Penelitian Terdahulu	25
C. Kerangka Pikir	29
D. Hipotesis.....	30
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 33

	A. Objek Penelitian.....	33
	B. Jenis Dan Sumber Data	33
	C. Populasi dan Sempel	34
	D. Teknik Pengumpulan Data	36
	E. Definisi Oprasional	37
	F. Teknik Analisa Data	42
BAB IV	ANALISA DAN PEMBAHASAN	48
	A. Deskripsi Objek Penelitian.....	48
	B. Identitas Responden (Deskripsi Responden)	48
	C. Analisa Data	52
	D. Pembahasan	64
BAB V	PENUTUP.....	68
	A. Kesimpulan	68
	B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Jumlah Industri besar dan menengah Kabupaten Boyolali	4
Tabel 2. Jumlah dan nilai ekspor komoditi non migas Kab.Boyolali 2019	6
Tabel 3. Jumlah dan nilai ekspor komoditi non migas kab. Boyolali 2021	7
Tabel 4. Penelitian Terdahulu	25
Tabel 5. Devinisi Variabel	37
Tabel 6. Karakteristik Usia Responden.....	49
Tabel 7. Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 8. Lama Bekerja	50
Tabel 9. Domisili	50
Tabel 10. Bekerja di perusahaan	51
Tabel 11. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	53
Tabel 12. Hasil Uji Validitas Budaya Kerja.....	54
Tabel 13. Hasil Uji Validitas Job Description.....	54
Tabel 14. Hasil Uji Validitas Pemberdayaan Karyawan	55
Tabel 15. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja	56
Tabel 16. Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 17. Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas	59
Tabel 19. Hasil Uji Heteroskedastisitas	60
Tabel 20. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	61
Tabel 21. Model Summry	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Hasil Kuesioner

Lampiran 3. Hasil olah data

ABSTRAK

Hidayat Ari Putra Utama, 19.11.0026, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, *Job Description* dan Pemberdayaan karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Non Migas kabupaten Boyolali, 2022.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, budaya kerja, Job description dan pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik non migas Kabupaten Boyolali. Penelitian menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik non migas di kabupaten Boyolali yang tidak diketahui jumlahnya, dan sampel dihitung menggunakan rumus Hair et.al 2010 dengan perhitungan sampel jumlah indikator variabel keseluruhan dalam penelitian dijumlah dan dikali 5-10, dalam penelitian ini jumlah indikator variabel adalah 24 ($24 \times 5 = 120$) dengan demikian sampel yang diambil berjumlah 120 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode purposive sampling dengan kriteria lama bekerja satu tahun lebih, bekerja di bagian produksi. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas Kerja, (2) Budaya Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja, (3) Job Description berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, (4) Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja.

ABSTRACT

Hidayat Ari Putra Utama, 19.11.0026, The Influence of Leadership Style, Work Culture, Job Description and Empowerment of Employees on Work Productivity of Non-Oil and gas Factory Employees, Boyolali Regency, 2022.

The purpose of this study was to determine whether leadership style, work culture, job description and employee empowerment affect the work productivity of non-oil and gas factory employees in Boyolali Regency. The research uses a quantitative approach method. The population in this study were non-oil and gas factory employees in Boyolali district whose number was unknown, and the sample is calculated using the haier et. al 2010 formula with a sample calculation of the number of the overall variabel in the study numbers and times 5-10, in this study the number variabel indicators is 24 ($24 \times 5 = 120$) thus the sample take is 120 respondents. Sampling in this study used a non-probability sampling technique with a purposive sampling method with more than once year working experience as a criterion, working in the production department. Data collection techniques were questionnaires.

The results of this study indicate that: (1) Leadership Style has a positive but not significantly affect Work Productivity. (2) Work Culture has a negative and not significant affect Work Productivity, (3) Job Description has a positive and significant effect on Work Productivity, (4) Employee Empowerment has a positive and significant effect on Work Productivity.

Keywords: Leadership style, work culture, Job Description and Employee Empowerment affect Work Productivity

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki peran penting di dalam semua kegiatan di setiap bidang kehidupan, SDM berperan penting di dalam keberlangsungan kehidupan baik di dalam bersosialisasi atau bermasyarakat, usaha, pendidikan, politik dan sebagainya. SDM yang berkualitas akan memberikan dampak yang positif di lingkungan bermasyarakat, semakin baik sikap dan perilaku, kualitas seseorang di dalam hal pendidikan dan ekonomi maka akan memberikan dampak positif di lingkungan sekitarnya, terlebih lagi di lingkungan tempat tinggalnya. Tidak hanya di dalam lingkungan bermasyarakat saja yang memerlukan SDM yang baik dan berkualitas di dalam sebuah perusahaan juga sangat memerlukan SDM yang berkualitas, Sebab perusahaan yang memiliki SDM yang berkualitas akan dapat dengan mudah dalam meraih visi perusahaan yang telah ditetapkan dan diinginkan dengan melakukan manajemen SDM yang baik dan benar. Dengan melakukan manajemen SDM yang baik dan benar diharapkan akan memberikan dampak positif dalam peningkatan produksi dalam pabrik ataupun perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peran penting

dibanding faktor produksi lainnya. Meski perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai, tanpa didukung sumber daya manusia yang bermoral baik, dinamis, disiplin dan bersatu, maka kelangsungan hidup perusahaan itu akan berjalan lambat bahkan tidak dapat berlangsung lama. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu Hasibuan (2012:9). Produktivitas sebuah perusahaan tergantung dari produktivitas para karyawan dalam menjalankan tugasnya, tanpa adanya produktivitas maka sebuah perusahaan tidak akan mungkin beroperasi bahkan berkembang dalam menjalankan bisnis atau usahanya. Oleh karenanya produktivitas diperlukan di dalam kegiatan perusahaan.

Produktivitas yang merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam kegiatan bekerja, dengan hasil yang dapat dihitung dan dilihat seberapa banyak barang ataupun produk yang dapat dikerjakan dan dihasilkan dalam waktu satu hari kerja. Produktivitas kerja menurut Siagian dalam Niam (2018) adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan.

Kabupaten Boyolali memberikan kemudahan dalam melakukan investasi kepada para investor untuk menanamkan modal ke industri-industri yang ada di kabupaten Boyolali. Sesuai dengan visi yang dibawa oleh bupati Seno Samodro yaitu Boyolali Pro Investasi. Sejak menjabat sebagai Bupati

pada Tahun 2010 silam, Seno Samodro melakukan terobosan-terobosan mengenai kemudahan dalam menanamkan, modal di industri-industri yang ada di Kab. Boyolali, industri non migas juga merupakan industri yang banyak didirikan di wilayah kabupaten Boyolali. Secara dengan luas wilayah 1.015,10 Km² Kabupaten Boyolali juga strategis di dalam letak wilayahnya, karena menjadi jalur lalu lintas kota-kota besar seperti Yogyakarta, Semarang, dan Surakarta. Jarak Kabupaten Boyolali dengan Kota Semarang sejauh 80,9 km dapat ditempuh selama sekitar 2 jam perjalanan darat. Jarak Kabupaten Boyolali dengan Yogyakarta sejauh 56 km dan dapat di tempuh selama 1 jam 41 menit perjalan darat dan jarak dengan Kota Surakarta sejauh 19 km dan dapat ditempuh dengan perjalanan darat selama 33 menit.

Seperti dengan adanya kebijakan ini perusahaan yang didirikan di wilayah Kabupaten Boyolali maka akan memberikan dampak positif dalam menyerap tenaga kerja, serta pendapatan daerah khususnya Kabupaten Boyolali dikarenakan letaknya strategis untuk menjadi pusat produksi dan distribusi dalam kegiatan berbisnis. Visi ini pun dilanjutkan oleh Bapak Sayid Hidayat yang menjabat sebagai Bupati Boyolali sejak 26 September Tahun 2021, yang sebelumnya menjadi wakil bupati dari bapak Seno Samodro untuk periode tahun jabatan 2016-2021. Kebijakan yang diambil atas hal ini yaitu Boyolali Pro Investasi memberikan dampak positif dalam pertumbuhan ekonomi Kabupaten Boyolali. Dengan berdirinya pabrik sebagai lapangan kerja serta menjalankan tujuan utamanya yakni memproduksi barang, maka perusahaan atau pabrik memerlukan SDM sebagai karyawan yang bertugas

menjalankan produksi barang. Oleh karenanya perusahaan melakukan perekrutan atau rekrutmen karyawan dengan tujuan untuk mencari karyawan yang sesuai dengan kriteria serta mempunyai produktivitas kerja yang baik.

SDM atau karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik dan produktivitas kerjanya bagus dalam bekerja akan memberikan dampak baik terhadap perusahaan. Dengan demikian target produksi perusahaan akan dapat dengan mudah tercapai, sebab itu di setiap masing-masing perusahaan memerlukan SDM atau karyawan yang produktif dalam bekerja serta dalam menjalankan tujuan pokok dari perusahaan yakni melakukan produksi barang. Dengan memiliki karyawan yang produktivitas kerjanya baik perusahaan akan mudah untuk dicapai tujuannya.

Badan Pustaka Statistik (BPS) Kab.Boyolali. mengenai data jumlah industri non migas yang ada di wilayah kabupaten Boyolai, dapat di lihat pada tabel di bawah ini

Tabel 1.

Jumlah Industri Besar dan Menengah di Kab.Boyolali 2021

Kecamatan	Industri Besar	Industri Sedang	Jumlah
1. Selo	-	3	3
2. Ampel	5	10	15
3. Gladagsari	1	2	3
4. Cepogo	-	5	5
5. Musuk	-	-	-
6. Tamansari	-	-	-
7. Boyolali	-	5	5

8. Mojosongo	5	13	18
9. Teras	6	9	15
10. Sawit	2	6	8
11. Banyudono	4	10	14
12. Sambu	2	1	3
13. Ngemplak	1	16	17
14. Nogosari	2	6	8
15. Simo	-	2	2
16. Karanggede	-	-	-
17. Klego	1	1	2
18. Andong	-	1	1
19. Kemusu	-	-	-
20. Wonosegoro	-	-	-
21. Wonosamodro	-	-	-
22. Juwangi	-	-	-
	29	90	119

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Kab.Boyolali

Menurut data pada tabel diatas bahwa jumlah pabrik yang berdiri dan berada di wilayah Kabupaten Boyolali yakni berjumlah 119 baik itu industri besar dan sedang. Dengan demikian maka barang yang di produksi dari setiap pabrik yang bergerak di bidang non migas ini akan menghasilkan banyak sekali barang. Dengan meningkatkan kualitas SDM dalam hal produktivitas kerja akan memberikan dampak yang positif bagi industri, oleh karna itu perusahaan memerlukan karyawan dalam menjalankan tugas yang di berikan dengan memiliki karyawan yang produktif dalam pekerjaan akan mudah dalam tercapai target produksi perusahaan atau pabrik yang telah ditentukan. Menurut

data BPS Kab, Boyolali jumlah dan nilai ekspor barang komoditi non migas sektor industri di Kabupaten Boyolali di tahun 2019 dan 2021 sebagai berikut

Tabel 2.

Jumlah dan Nilai Ekspor Komoditi Non Migas Kabupaten Boyolali

Tahun 2019

Sektor Komotidas/Sector Comodity	Volume			Nilai/ Value (Us Dollar)
	Ton	Meter	Pcs	
Sektor industri				
- Benang Tenun	6.666,07	-	-	3.240.4556,40
- Pakaian Jadi	1.177.772,06	-	481.928,73	230.420.920,65
- Kerajinan Tembaga dan Kuningan	-	-	-	-
- Barang Cetakan	4.335,45	-	2.617.647, 00	14.028.192,07
- Tekstil	-	-	-	-
- Porselen	-	-	242.121,00	1.097.711,68
Sektor Pertanian				
- Tembakau Asepan	-	-	-	-
- Minyak Aksiri	-	-	-	-
Sektor Perkebunan	-			

- Rempah-rempah dll		-	-	-
Sektor Kehutanan				
- Furniture	731,28	376,81	133.669,89	2.942.773,33
- Kerajinan Kayu	-	-	-	-
- Kayu Olahan	-	-	-	-
	1.189.498,86	3776,81	3.455.366,62	251.730.154,13

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Kab. Boyolali

Tabel 3.

Jumlah Dan Nilai Ekspor Komoditi Non Migas Kabupaten Boyolai

Tahun 2021

Sektor / Komoditas	Volume			Nilai Value (US Dollar)
	Ton	Meter	Pcs	
Sektor Industri				
- Benang Tenun	5.051.426,23	7.140,58	2.397.646,47	65.205.097,01
- Pakaian Jadi	185.127,56	586.050,67	5.290.724,00	44.662.932,91
- Kerajinan Tembaga Dan Kuningan	-	-	-	-

- Barang Cetakan	5.988,34	3.858,45	14.314,01	8.253.546,70
- Tekstil	3.273.658,09	2.918.001,97	13.050.943,00	152.483.343,70
- Porselen	806.906,44	-	258.395,00	2.686.511,44
Sektor Pertanian				
- Tembakau Asepan	-	-	-	-
- Minyak Aksiri	-	-	-	-
Sektor Perkebunan				
- Rempah-rempah dll	-	-	-	-
Sektor Perhutanan				
- Furniture	268.326,56	4.147,02	168.274,02	70.211.754,54
- Kerajinan kayu	-	-	-	-
- Kayu olahan	-	-	-	-
	9.591.460,72	3.159.198,69	21.180.297,02	343.503.186,36

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Kab. Boyolali

Data di atas merupakan hasil produksi dari industri non migas yang ada di Kabupaten Boyolali pada tahun 2019 dan 2021. Dengan jumlah dan nilai ekspor barang komoditi non migas ini mengalami kenaikan dari tahun 2019 ke 2021, sehingga perlu adanya banyak pihak dan sumber daya yang mendukung di dalam kegiatan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan merupakan

hal penting di dalam perusahaan dalam mencapai target produksi perusahaan. Dengan produktivitas kerja yang meningkat maka hasil *out put* yang di hasikan akan banyak serta dapat mencapai atau memenuhi target yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Penjelasan tersebut mengutarakan produktivitas total atau secara keseluruhan, artinya keseluruhan hasil industri non migas yang ada di Kabupaten Boyolai, hasil peroduksi keseluruhan dapat di lihat pada gambar 2 dan 3 yaitu jumlah dan nilai ekspor komonditi non migas sektor industri di Kab. Boyolali 2019 dan 2021. Dengan memanfaatkan sumber daya yang ada maka perusahaan akan lebih berhasil di dalam meningkatkan produktivitasnya. Hal ini mememungkinkan perusahaan dapat mencapai target produksi dengan mudah. Sepaham dengan pendapat menurut (Sinungan, 2014) Produktivitas diartikan sebagai tingkat evisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang.

Kepemimpinan adalah sikap yang ditampilkan dalam memimpin serta mengutus bawahan dalam hal ini para karyawan dalam sebuah perusahaan. Pemimpin setiap perusahaan akan berjalan dengan baik sesuai dengan jalur tujuan yang ingin dicapai harus perlu adanya seorang pemimpin yang mengarahkan setiap pekerjaan, mengawasi setiap pekerjaan dan membagi setiap pekerjaan agar sesuai kemampuan anak buahnya (karyawan). Pemimpin harus memiliki kekuatan serta kemampuan dalam menganalisa,

Membuat keputusan baik dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Pemimpin merupakan sosok panutan yang secara sepakat dijadikan sebagai seseorang terdepan dari setiap kegiatan hidup. Sosok ini memiliki tugas serta kewajiban untuk memberikan perlindungan dan bantuan secara pribadi dan mengelola kegiatan agar mencapai tujuan yang sudah di program.

Pemimpin yang mempunyai perhatian tinggi baik dalam penyelesaian tugas maupun atas hubungan manusiawi, akan lebih efektif memimpin apalagi ketika ia berlaku sebagai orang yang dapat menolong bawahannya ketika berada dalam kesulitan. Pemimpin yang bijaksana, penuh cinta, dan ketulusan akan menciptakan komunikasi yang lebih terbuka, komunikasi dua arah yang akan menghasilkan pemahaman yang lebih baik kepada para bawahannya di dalam berkomunikasi antar atasan dengan bawahan dan atau bawahan dengan bawahan, oleh sebab itu diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat dalam mengawasi dan memimpin sebuah pekerjaan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dengan demikian gaya kepemimpinan seorang pemimpin ini harus bisa mengubah setidaknya memberikan kepercayaan dan di berikan kepercayaan oleh anggotanya, dengan adanya kepercayaan yang telah diambil dan tumbuh di setiap diri bawahan maka, seorang pemimpin akan lebih mudah dalam memberikan arahan dan mudah dalam mencapai tujuannya, jika berhasil mengambil kepercayaan dari seluruh bawahannya.

Faktor yang mendorong produktivitas kerja karyawan salah satunya yaitu budaya kerja yang diterapkan pada suatu perusahaan, dengan penerapan budaya yang baik maka karyawan akan lebih menikmati pekerjaan dan dapat merangsang produktivitas dalam bekerja. Dengan menerapkan atau bahkan membuat suatu kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari (rutin) yang baik dan dapat mendorong pekerjaan lebih baik, akan memberikan rasa nyaman para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan demikian produktivitas karyawan akan terus meningkat. Menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018) Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga dapat mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu.

Job Description dalam melakukan suatu pekerjaan sangat penting dilakukan. Dengan mengetahui terlebih dahulu tugas dan tanggung jawab yang diemban dalam menjalankan pekerjaannya, agar pekerjaan tidak mengalami kendala dan permasalahan. Menurut Trueick (2018), *Job Description* adalah dokumen yang menyatakan gambaran tentang tugas, tanggung jawab dan fungsi dari suatu pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. *Job Description* mencantumkan judul pekerjaan, lokasi, ringkasan pekerjaan, lingkungan kerja, tugas yang harus dilakukan pada pekerjaan, dan lain-lain. Oleh sebab itu perlu pertimbangan secara objektif dalam penyusunan *Job Description* ini, guna pembagian tugas

kerja ini dengan benar dan tetap sasaran agar pekerjaan yang dilakukan oleh pemegang kerja (karyawan) berjalan dengan baik.

Job Description atau pembagian tugas kerja ini diharapkan akan mempermudah dalam mencapai target dari setiap pekerjaan yang dilakukan, dan memberikan kemudahan pemahaman terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Meminimalisir kesalahan pekerja dalam melakukan tugas atau pekerjaannya. Pengertian mengenai apa itu *Job Description* serta kontribusinya dalam perusahaan, yang diharapkan dari jabatan tersebut sering tidak diperhatikan oleh setiap perusahaan atau pabrik, baik perusahaan pemerintah maupun swasta sehingga dapat kita lihat proses pelaksanaan suatu pekerjaan tidak terlalu maksimal. Pekerjaan-pekerjaan rutin terbengkalai dan karyawan yang kurang bertanggung jawab karena kurang memahami bahkan tidak paham mengenai uraian tugas-tugas pokok serta fungsinya yang harus dikerjakan dan tanggung jawab yang harus dipikul para karyawan atau pegawai tersebut dibagian mana ia ditempatkan. Selain itu juga akan menimbulkan keletihan karyawan atau pegawai dalam bekerja karena pekerjaan akan terasa sulit dimengerti (rumit) akibat karyawan tidak memahami *Job Description* pada jabatan atau pekerjaannya.

Pemberdayaan karyawan perlu dilakukan oleh perusahaan, dengan melakukan pemberdayaan karyawan maka dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan dan pengarahan kerja kepada karyawan ini dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan karena

mereka di pandang layak oleh perusahaan dengan diberikan kepercayaan dalam hal baru dan pemberdayaan ini juga berusaha mengembangkan kemampuan karyawan dalam bidang kerja yang baru. Dan membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja sebab dapat mengerjakan dua pekerjaan sekaligus. Dengan mengadopsi strategi pemberdayaan, diyakini bahwa karyawan akan merasakan diri mereka layak, dan berfek meningkatkan produktivitas serta kualitas pekerjaan. Karacoc (2009).

Berdasarkan pemaparan di atas dan keterangan berbagai pendapat dari para ahli serta, penelitian sebelumnya penulis memutuskan mengambil variabel-variabel yang telah di uraikan di atas dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan mengangkat Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, *Job Description* Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Non Migas Kabupaten Boyolali.

B. Perumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di gambarkan di atas, maka rumusan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. dApakah *job Description* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan?

4. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian yang akan di lakukan ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja
2. Mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja
3. Mengetahui pengaruh *job description* terhadap produktivitas kerja
4. Mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas kerja.

D. Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini di harapkan akan memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan dan mahasiwa, di antaranya adalah:

1. Manfaat Teoristis

Pada penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan terhadap ilmu manajemen khususnya pada manajemen SDM dan memberikan penambahan pengetahuan dalam pengembangan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a) Diharapkan pada kedepanya penelitian ini dapat memberikan masukan dalam merancang Manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas karyawannya baik perusahaan ataupun UMKM.
- b) Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan informasi bagi perusahaan atau UMKM dalam pengembangan kualitas SDM dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Yang Relevan

1. Gaya kepemimpinan

Merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat seseorang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Pemimpin merupakan sosok panutan yang telah disepakati dan dijadikan sebagai seseorang terdepan dari kegiatan hidup perusahaan atau organisasi. Menurut Zainal et al (2017:42) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut pengertian yang lain juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sikap yang bisa mempengaruhi para pengikutnya.

Seperti pendapat dari (Busro, 2018:226) menyatakan gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi pengikut agar dengan suka rela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pemimpin tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Moeheriono (2012,hal.386) Gaya kepemimpinan adalah suatu perwujudan tingkah laku dari seseorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Dengan begitu seorang pemimpin dapat dengan mudah dalam mengatur bawahannya untuk melakukan pekerjaan, serta mudah dalam mengambil keputusan di dalam menghadapi permasalahan dalam pengawasan. Dan dalam uraian diatas bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari sikap seorang pemimpin, dalam memimpin sebuah organisasi, divisi, atau perusahaan.

Selama bertahun-tahun ketika orang-orang membicarakan gaya kepemimpinan ini, mereka mengidentifikasi dua kategori gaya yang ekstrem yakni: gaya kepemimpinan otoritas dan gaya kepemimpinan demokrasi. Kepemimpinan otoritas di pandang sebagai gaya yang berdasar atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Sementara itu gaya kepemimpinan demokrasi dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan (Thoha,2013,hal.49). Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan (Hasibuan 2013)

Indikator gaya kepemimpinan menurut (Busro, 2018:251) sebagai berikut:

a) Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indikator:

- 1) Menyusun bagian kerja
- 2) Hubungan kerja
- 3) Tujuan

b) Pertimbangan

- 1) Kepercayaan
- 2) Pengambilan gagasan
- 3) Tingkat kepedulian

2. Budaya kerja

Menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018) budaya kerja merupakan kegiatan dalam perusahaan atau organisasi yang harus diperhatikan dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran merupakan sikap seseorang yang sukarela menaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab. Budaya kerja menurut (Ruliyansa,2018:23) adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani.

Menurut Triguno (2004:1) Budaya kerja adalah nilai-nilai yang sudah menjadi sebuah kebiasaan dan bermula dari adat

istiadat, agama, norma, dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Dengan membentuk budaya yang cocok antara anggota dalam perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015) Budaya kerja merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan setandar.

Indikator budaya kerja menurut Nurhadijah dalam Retno Ayu Wulandari (2021) sebagai berikut:

- a) Disiplin
- b) Keterbukaan
- c) Saling menghargai
- d) Kerja sama

3. *Job Description*

Menurut Hasibuan pengertian tentang *Job Description* adalah menganalisa dan mendesain pekerjaan apa saja yang perlu dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Menurut (Agustin, 2019:3) *Job description* merupakan tinjauan pekerjaan yang seharusnya dilakukan dan alasan untuk melakukan pekerjaan analisis pekerjaan dalam suatu organisasi yang mempunyai informasi tertulis tentang *job desc* yang perlu dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Indikator *Job description* menurut (Agustin, 2019:4) sebagai berikut: tanggung jawab, pendidikan yang diperlukan, kecakapan dan kondisi.

Job Description adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai. Manfaat pekerjaan akan memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan konteks pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat yang akan digunakan. Indikator pembagian tugas (Kerja) menurut Sutarto dan Arif Rahman Azhari (2012:23) sebagai berikut: Penempatan pegawai, beban kerja, spesialisasi pekerjaan.

Menurut Rivai (Pscholomania, 2011:2) ada beberapa pengertian tentang pekerjaan, yaitu:

- a. Pekerjaan merupakan ilmu pengetahuan yang mempelajari tentang pekerjaan dan proses menentukan persyaratan yang harus disiapkan, termasuk di dalamnya sistematisasi rekrutmen, evaluasi atau pengendalian, dan organisasi atau perusahaannya.
- b. Pekerjaan merupakan kegiatan atau proses menghimpun dan menyusun sebagai informasi yang berkenaan dengan setiap pekerjaan, tugas-tugas, jenis pekerjaan, dan tanggung jawab secara operasional untuk mewujudkan tujuan organisasi atau bisnis sebuah perusahaan.

- c. Pekerjaan adalah usaha untuk mencari tahu tentang jabatan atau yang berkaitan dengan tugas-tugas yang dilakukan dalam jabatan tersebut.

Beberapa pengertian tentang *Job Description* menurut para ahli:

- a) Hasibuan (2001:3) *Job description* yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan. dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.
- b) Ruvai (2009:23) Pembagian tugas adalah hasil pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses perhitungan dan mengolah informasi mengenai pekerjaan.

4. Pemberdayaan karyawan

Pemberdayaan adalah proses menukar kekuasaan, otoritas dengan tanggung jawab, dan akuntabilitas kepada karyawan melalui manajer mereka. Akibatnya, karyawan dapat mengembangkan kompetensi untuk secara aktif melakukan tugas mereka dengan menerapkan kemampuan dan keterampilan mereka (meyerson, Dewettinck 2012 dan Jacqueline. 2014). Dengan memberikan kepercayaan tanggung jawab kepada karyawan maka karyawan itu merasa dirinya di hargai dan juga memiliki hal yang lebih di dalam bekerja. Penyerahan tanggung jawab terhadap karyawan akan mendorong rasa untuk maju di dalam diri karyawan tersebut.

Menurut Ubaidillah (2014) menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan suatu yang *multifaceted* yang esensinya tidak bisa dicakup dalam satu konsep tunggal. Dengan kata lain pemberdayaan mengandung pengertian perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggung jawab atas tindakannya sesuai dengan tugas yang diemban. Pemberdayaan karyawan merupakan strategi penting yang digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kekuatan dan keterlibatan karyawan mereka dengan asumsi bahwa karyawan yang diberdayakan cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan (Saifullah, 2015).

Kuo et al (2010) menyatakan bahwa ada 4 indikator dalam mengukur pemberdayaan karyawan yaitu sebagai berikut:

- a) *Meaning* mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki rasa tujuan atau hubungan pribadi tentang pekerjaannya.
- b) *Competence* mengacu pada sejauh mana karyawan percaya bahwa ia memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.
- c) *Self- determination* mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki rasa kebebasan tentang bagaimana individu melakukan pekerjaannya didalam perusahaan.

- d) *Impact* mengacu pada sejauh mana karyawan percaya bahwa ia dapat mempengaruhi sistem organisasi di mana ia bekerja.

5. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja merupakan hasil suatu tindakan atau pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam menghasilkan barang maupun jasa, dalam suatu periode tertentu. Menurut Tohardi dalam Edy Sutrisno (2017) produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencapai perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik lebih baik dari hari ini. Sedarmayanti (2001:57) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*out put*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*in put*). Dalam meningkatkan produktivitas kerja tidak hanya bersangkutan dengan bahan baku dan tenaga kerja saja, namun juga harus didukung dengan faktor-faktor lainnya. Menurut pendapat Siagaan (2009:157) terdapat faktor pendukung dalam memengaruhi produktivitas kerja, yaitu: pendidikan, pelatihan, penilaian prestasi kerja, sistem imbalan, motivasi dan kepuasan kerja.

Dalam mengukur peningkatan produktivitas kerja karyawan itu turun atau naik adalah dengan melihat beberapa indikator.

Adapun indikator yang memengaruhi peningkatan produktivitas kerja menurut Edy Sutrisno (2017) yakni:

- a. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya.
- b. Meningkatkan hasil yang telah di capai, yaitu karyawan berusaha bekerja keras dalam meningkatkan hasil yang telah dicapai dengan menambah hasil pekerjaannya setiap harinya.
- c. Semangat kerja, yaitu upaya lebih baik dari hari kemarin untuk meningkatkan hasil kerja.
- d. Pengembangan diri, yaitu senantiasa untuk berusaha dan menembangkan kemampuan di dalam dirinya dalam meningkatkan kemampuan kerja.
- e. Mutu, yaitu hasil yang menunjukkan kualitas dari pekerjaan seseorang.
- f. Efisiensi, yaitu perbandingan hasil dari semua sumber daya yang telah digunakan.

B. Penelitian terdahulu

Tabel 4.

Penelitian Terdahulu

No	Penulis Dan Tahun	Judul	Hasil
1	Cicih Ratnasih dan Suyanto Anibala R (2018)	Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan (kasus pada PT Permata Bank Tbk)	Gaya kepemimpinan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Permata Bank Tbk.
2	Rina (2020)	Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Donamaon.	Gaya kepemimpinan delegatif medominasi dalam mempengaruhi dan signifikan dalam produktivitas kerja karyawan Bank Danamon.
3	Iin Nur Indrayani S (2022)	Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Multi Guna Equipment.	Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Multi Guna Equipment.
	Andi Setyawan Suyitno dan	Pengaruh Gaya kepemimpinan	Gaya kepemimpinan Transformasional

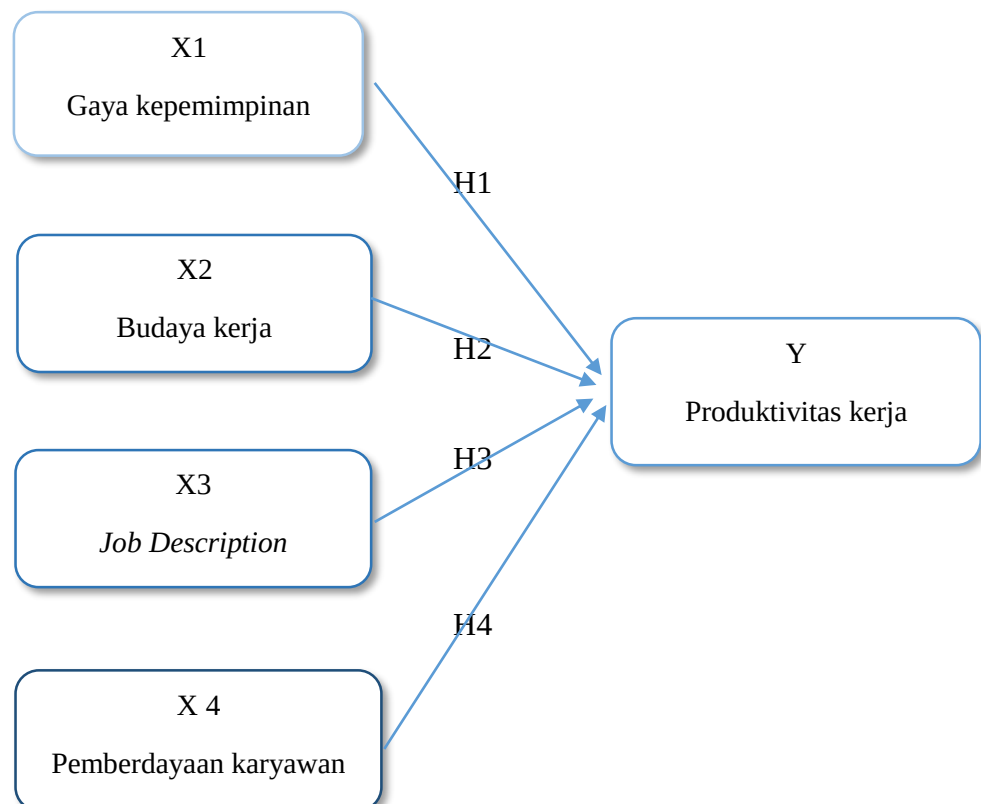
	Hardi Utomo (2015)	transformational, Kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus di perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang).	dan Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
4	Mochamad Syafii (2015)	Pengaruh kepemimpinan, <i>job discriptione</i> , dan kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu	Gaya kepemimpinan, <i>job description</i> dan kepuasan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan UD. Anak Agung Sedayu
5	Yudhinanto CN (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung	Budaya Organisasi dan Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Kota Bandar Lampung
6	Maria Widya Puspita (2015)	Pengaruh budaya kerja, motivasi, dan jaminan	Budaya kerja, motivasi dan jaminan

		sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik rokok bagian linting PT Gentong Gotri Semarang.	sosial terhadap produktivitas kerja karyawan kurang berpengaruh baik dan signifikan pada produktivitas karyawan pabrik rokok, bagian linting PT. Gentong Gtri Semarang.
7	Kerenhapukh Faith Leihitu, Johnny A.F Kalangi dan Joula J Rogahan (2022)	Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya kerja terhadap produktivitas karyawan PT Tigaraksa Satria, Tbk Manado.	Motivasi dan Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tigaraksa Satria.
8	Suhardiman Masuku, Victor P.K.Lengkong, Lucky O.H Dotulong (2019)	Pengaruh Pelatihan, Budaya kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Askrido Cabang Manado.	Budaya kerjadan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Askrido Cabang Manado.

9	Romalio Norman Maudoma (2017)	Pengaruh pengalaman kerja, pembagian kerja, dan pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas karyawan PT PLN (Persero) Area Manado.	Pengalaman kerja dan pembagian kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PLN (Persero) area Manado. Sedangkan variabel pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan.
10	Nidyawati (2022)	Pengaruh <i>Job Description</i> dan Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mas Multi Finance Kab. Lahat	Variabel <i>Job Description</i> dan Kepuasan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Mas Multi Finance.
11	I Made Adi Prabawa, I Wayan Gede Supartha (2018)	Meningkatkan produktivitas karyawan melalui Pemberdayaan, Kerja sama tim, dan Pelatihan di perusahaan jasa.	Pemberdayaan, Kerja sama tim, dan Pelatihan masing-masing berpengaruh positif sekaligus signifikan terhadap produktivitas

			karyawan di Unagi Spa Bali.
12	Ni Made Ita Purnami I Wayan Mudiarta Utama (2019)	Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus di Legong Kraton Beach Hotel).	Pemberdayaan, Motivasi, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Legong Kraton Beach Hotel

C. Kerangka pikir



D. Hipotesis

Pengaruh gaya kepemimpinan memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas kerja, pada penelitian yang dilakukan oleh Cicih Ratnasih dan Suyanto Anibala R (2018) dengan variabel (X) gaya kepemimpinan serta variabel dependen (Y) produktivitas kerja, dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Permata Tbk. Penelitian yang dilakukan oleh Rina (2020) dengan variabel (X) gaya kepemimpinan dan variabel dependen (Y) produktivitas kerja, dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Danamon.

Berdasarkan uraian di atas maka, Hipotesis ke satu dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh budaya kerja (organisasi) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, pada penelitian yang dilakukan oleh Andi Setyawan Suyitno dan Hardi Utomo (2016) dengan variabel (X) : budaya organisasi serta variabel dependen (Y) : produktivitas kerja karyawan. Keranhapukh Faith Leihitu (2022) dengan variabel (X) budaya kerja serta variabel dependen (Y) produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka, Hipotesis ke dua dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2 : Diduga budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh *Job description* memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada penelitian yang dilakukan oleh dengan Nidyawati (2022) dengan variabel (X) *Job Description* serta variabel dependen (Y) produktivitas kerja. Romalio Norman Maudoma (2017) dengan variabel (X) pembagian kerja serta variabel (Y) produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka, Hipotesis ke tiga dalam penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, *Job Description* Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebagai berikut:

H3 : Diduga *Job Description* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh pemberdayaan karyawan memberikan dampak positif dalam produktivitas kerja karyawan pada penelitian yang dilakukan oleh I Made Adi Prabawa dan I Wayan Gede Supartha (2018) dengan variabel (X) : pemberdayaan karyawan serta variabel dependen (Y) : produktivitas dengan hasil bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di Unagi Spa Bali. Ni Made Ita Purnami dan I Wayan Mudiarta Utama (2019) dengan variabel (X) pemberdayaan karyawan serta variabel (Y) produktivitas kerja karyawan, dengan hasil bahwa pemberdayaan karyawan berdampak positif

dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Legong Kraton Beach Hotel.

Berdasarkan uraian di atas maka Hipotesis ke empat dalam penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, *JOB Description* Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebagai berikut:

H4 : Diduga pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek penelitian

Objek dalam penelitian ini yaitu para karyawan pabrik non migas di kawasan Kabupaten Boyolali, Provinsi Jawa Tengah 57373.

B. Jenis dan Sumber data

1. Jenis penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan secara kuantitatif. Menurut (Sugiono,2018) Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Jenis penelitian korelasi merupakan salah satu metode penelitian kuantitatif. Korelasional merupakan penelitian yang bertujuan untuk mendeteksi tingkat kaitan variabel-variabel variasi yang ada dalam suatu faktor dengan variabel-variabel variasi dalam faktor yang lain dengan berdasarkan pada koefisien korelasi.

2. Sumber data

Sumber data dalam penelitian menurut Kuncoro (2011) dibagi menjadi dua yaitu:

a) Data primer

Data primer didapatkan secara langsung dengan datang ke lapangan dan menggunakan semua metode pengumpulan data. Salah satunya dengan menyebar kuesioner.

b) Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan cara mengambil berbagai data yang telah di publikasi oleh lembaga pengumpul data. Pengumpulan data dari buku, literatur, artikel, dan jurnal.

3. Populasi dan sampel

a) Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti. Populasi menurut Sugiono (2017), yaitu subjek dan objek yang akan diukur, berdasarkan kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik yang bergerak di industri non migas di Kabupaten Boyolali dengan jumlah yang tidak di ketahui.

b) Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri yang akan di teliti. Sampel menurut Sugiyono (2017) adalah bagian dari

jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-Probability Sampling*. *Non-Probability Sampling* menurut Sugiyono (2016) adalah teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap anggota populasi atau setiap unsur untuk dipilih menjadi sampel. Dengan kriteria sampel yaitu : Lama bekerja 1 tahun lebih dan bekerja di bagian produksi.

Ukuran atau jumlah sampel diambil dengan menggunakan rumus *Hair, et al* (2010). Rumus *Hair* dipilih untuk mengukur seberapa besar jumlah sampel dikarenakan populasi tidak atau belum diketahui jumlah pastinya dan menyarankan ukuran sampel minimal 5-10 dikali dengan variabel indikator. Di dalam penelitian ini jumlah variabel keseluruhan indikator adalah sebanyak 24 buah dikali 5, ($24 \times 5 = 120$). Jadi melalui perhitungan menggunakan rumus *Hair, et al* ini didapatkan jumlah sampel dari penelitian ini adalah sejumlah 120 orang responden yang berasal dari para pekerja pabrik industri non migas di wilayah Kabupaten Boyolali.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini di antaranya:

a) Studi Pustaka

Metode studi pustaka, yaitu dengan mengumpulkan sumber-sumber penelitian terdahulu, jurnal, artikel, dan buku guna mendapatkan informasi yang berkaitan dengan penelitian. Studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Sugiono : 2012). Metode studi pustaka dalam penelitian ini, peneliti mencari data melalui referensi-referensi jurnal dan artikel di internet.

b) Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan daftar pertanyaan yang di berikan peneliti kepada responden guna di jawab. Menurut Sugiono (2018:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dengan demikian penulis dapat dengan mudah dan efisien dalam mengumpulkan data yang di butuhkan.

Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner tertutup dimana pertanyaan dan jawaban sudah disediakan oleh peneliti. Skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala ini juga disebut dengan *Method Of Summated Ratings* karena nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan dijumlahkan sehingga mendapat nilai total. Data diolah menggunakan skala *Likert* dengan jawaban atas jawaban atas pertanyaan yaitu skor 1-5. Dan jawaban item instrument yang menggunakan skala *Likert* mempunyai *gradasi* dari sangat positif sampai negatif. Nilai yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

- a) (SS) = Sangat Setuju (bobot jawaban 5)
- b) (S) = Setuju (bobot jawaban 4)
- c) (N) = Netral (bobot jawaban 3)
- d) (TS) = Tidak Setuju (bobot jawaban 2)
- e) (STS) = Sangat Tidak Setuju (bobot jawaban 1)

5. Definisi Operasional

Tabel 5.

Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pernyataan
Produktivitas kerja (Y)	Menurut Tohardi dalam	Indikator produktivitas	1. Saya merasa kemampuan yang

	Edy Sutrisno (2017) produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencapai perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik lebih baik dari hari ini.	kerja menurut Edy Sutrisno (2017): 1) Kemampuan 2) Meningkatkan hasil yang di capai 3) Semangat kerja 4) Pengembangan diri 5) Mutu 6) Efisiensi	saya miliki dapat memberikan dampak pada peningkatan produktivitas kerja saya. 2. Saya dapat meningkatkan hasil produksi dari hari ke hari. 3. Saya merasa selalu bersemangat dalam bekerja 4. Saya dapat mengembangkan potensi di diri saya dalam bekerja. 5. Saya dapat meningkatkan mutu pekerjaan saya 6. Saya dapat secara efisien dalam bekerja.
Gaya Kepemimpinan (X1)	(Busro, 2018:226) menyatakan gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana	Indikator gaya kepemimpinan menurut (Busro, 2018:251): 1) Menyusun bagian kerja	1. Atasan saya memiliki kemampuan menyusun pekerjaan dengan baik.

	seorang pemimpin mampu mempengaruhi pengikut agar dengan suka rela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pemimpin tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi	2) Hubungan kerja 3) Tujuan 4) Kepercayaan 5) Pengambilan gagasan 6) Tingkat kepedulian	2. Atasan saya dapat menjalin hubungan baik dengan bawahannya (karyawan). 3. Tujuan yang ditetapkan atasan saya sesuai dengan tujuan yang telah disepakati bersama. 4. Atasan saya merupakan orang yang diberi kepercayaan perusahaan dalam memimpin tim. 5. Gagasan yang diambil atasan saya baik untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. 6. Atasan saya memiliki rasa kepeduli terhadap
--	---	--	---

			keadaan bawahannya (karyawan)..
Budaya Kerja (X2)	Menurut (Ruliyansa,2018 :23) budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani..	Indikator budaya kerja Nurhadijah dalam Retno Ayu Wulandari (2021): 1) Disiplin 2) Keterbukaan 3) Saling menghargai 4) Kerja sama	1. Kedisiplinan menjadi budaya bagi para karyawan dalam bekerja. 2. Karyawan saling terbuka dalam setiap pekerjaan . 3. Sikap saling menghargai antar karyawan di junjung tinggi dalam perusahaan, terutama dalam bekerja. 4. Kerja sama tim dalam bekerja memberikan peningkatan kerja yang baik.
<i>Job Description</i> (X3)	Agustin (2019) menyatakan bahwa <i>Job Description</i> merupakan tinjauan pekerjaan yang	Indikator <i>Job Description</i> Agustin (2019): 1) Tanggung jawab	1. Tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan atau posisi dalam organisasi atau perusahaan

	seharusnya dilakukan dan alasan untuk melakukan pekerjaan analisis pekerjaan dalam suatu organisasi yang mempunyai informasi tertulis tentang <i>Job Description</i> , yang perlu dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.	2) Pendidikan yang diperlukan 3) Kecakapan 4) Kondisi	2. Tingkat pendidikan telah diatur oleh perusahaan sesuai jabatan yang diperlukan di dalam perusahaan. 3. Saya merasa cakap atau mampu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. 4. Kondisi kesehatan dan fisik karyawan telah di jamin oleh perusahaan di dalam melakukan pekerjaan.
Pemberdayaan karyawan (X4)	Menurut (Saifullah, 2015), pemberdayaan karyawan merupakan strategi penting yang digunakan oleh banyak organisasi untuk meningkatkan kekuatan dan	Indikator pemberdayaan karyawan menurut Kuo et. al (2010): 1) <i>Meaning</i> 2) <i>Competence</i> 3) <i>Self-determinaton</i> 4) <i>Impect</i>	1. Saya rasa tujuan yang ingin di camapai oleh perusahaan sama dengan tujuan saya dan seluruh anggota organisasi/ perusahaan. 2. Saya rasa keterampilan yang saya miliki dapat memberikan

	keterlibatan karyawan mereka dengan asumsi bahwa karyawan yang diberdayakan cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.		dampak positif bagi pencapaian tujuan perusahaan. 3. Saya merasa bebas berkereasi dalam bekerja di perusahaan. 4. Saya dapat memberikan kontribusi baik dalam pekerjaan saya kepada perusahaan.
--	---	--	---

1. Teknik Analisa Data

a) Uji instrumen data

Uji instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu *valid* dan *reliable* (Sugiyono, 2017). Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan uji atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

1) Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam mendapatkan atau mengukur data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur sesuatu yang seharusnya diukur

(Sugiyono,2017). Kuesioner dinyatakan valid jika kuesioner dapat mengukur serta mengungkap suatu yang diukur oleh kuesioner. Uji signifikansi ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini jika jumlah sampel dan $\alpha = 0,05$. Serta jika t hitung lebih besar dari t tabel maka nilai positif, namun jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka nilai negatif (Ghozali, 2014).

2) Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika digunakan untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono,2017). instrumen yang reliabel belum tentu valid. Pada dasarnya reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk menguji validitas instrumen, maka dari itu instrumen yang valid pasti reliabel tetapi menguji reliabilitas instrumen masih perlu dilakukan. Hasil penelitian yang reliabel jika mendapati adanya persamaan data dalam waktu yang berbeda dengan obyek sebelumnya menunjukkan warna merah, maka sekarang dan besok pun akan tetap berwarna merah (Sugiyono,2017). Reliabilitas diukur menggunakan bantuan SPSS untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach alpha* (α). suatu variabel

di katakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,05 (Ghozali,2014).

b) Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji terhadap hipotesis maka harus melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu seperti Uji normalitas, Uji multikolinieritas, dan Uji heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak, variabel pengganggu atau variabel residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Secara umum untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan menggunakan uji statistik. Non-parametrik *Kolmogorov-smirnov* (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Teknik *Kolmogorov-smirnov* memiliki kriteria jika signifikansi dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Selain itu analisis grafik adalah salah satu cara termudah untuk melihat normalitas data dengan cara membandingkan antara data observasi

dengan distribusi yang mendekati distribusi *normal probability plot*. *Normal probability plot*.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi yakni dengan melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai *Tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan bahwa setiap variabel independen yang di jelaskan oleh variabel independen lainnya dalam pengertian yang sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen. Nilai yang di pakai untuk menunjukkan ada tidaknya gejala multikolinearitas sebagai berikut:

- a) Nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF $> 10,00$
- b) Nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF $> 10,00$ (Ghozali,2018).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari

residual satu pengamatan dengan pengamatan satunya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji statistik yang dipilih adalah uji *Glejser*, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji *Glejser* adalah apabila hasil $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

c) Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel dependen. Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan serta seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:95) dalam H Felinda 2020.

2) Uji Signifikasi Parsial atau Uji T

Uji signifikasi parsial atau uji (t) bertujuan untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas secara individual dengan melihat nilai probabilitas

signifikasi (Sig). t yang dibandingkan dengan signifikasi yang ditetapkan yaitu sebesar 5% atau 0,05 dan membandingkan t hitung dengan t tabel.

Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung $>$ tabel berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan.

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi berganda ini biasanya digunakan untuk mengukur tingkat besarnya pengaruh antar variabel bebas (X) secara bersama-sama (Simultan) dengan variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dengan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Menurut (Ghozali, 2016:97) nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Kabupaten Boyolali merupakan kabupaten yang masuk di wilayah karisidenan Solo Raya, Provinsi Jawa Tengah. Kabupaten Boyolali memiliki luas wilayah 1.015,10 km² yang terdiri dari 22 kecamatan. Terdapat industri Non Migas sebanyak 119 industri, baik industri besar dan sedang yang tersebar di wilayah kab. Boyolali dalam penelitian ini Penyusun memilih objek penelitian berupa produktivitas kerja karyawan pabrik non migas yang berdiri di kawasan kab. Boyolali. Selain jumlah industri yang berada di kabupaten Boyolali. Kabupaten Boyolali memiliki penawaran menarik akan kemudahan berinvestasi di dalam wilayah kab. Boyolali dengan di canangkan program Boyolali Pro Investasi yang di gagas oleh Bupati Boyolali (Bapak Seno Samudro) yang memberikan kemudahan para investor untuk menanamkan modal ke sector industri dan usaha yang ada di kab. Boyolali.

B. Identitas Responden (Deskripsi Responden)

Deskripsi Responden merupakan keterangan tentang responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, yang menggambarkan besar dan kecilnya presentase jumlah responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan bekerja di bagian. Berikut merupakan data hasil jawaban dari responden :

1. Usia

Tabel 6.**Karakteristik usia responden**

Usia	Jumlah	Presentase
< 20 tahun	4	3%
20-35 tahun	106	88%
> 35 tahun	10	8%
	120	100%

Data primer di olah 2023

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui dari 120 total responden diperoleh kelompok usia kurang dari 20 tahun sebanyak 4 orang atau 3%, kelompok usia 20-35 tahun sebanyak 106 atau 88% dan usia lebih dari 35 tahun sebanyak 10 atau 8%.

2. Jenis Kelamin

Tabel 7.**Jenis kelamin responden**

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	47	39%
Perempuan	73	61%
	120	100%

Data primer di olah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 47 atau 39%, dan responden perempuan sebanyak 73 atau 61%total responden 120 orang.

3. Lama Bekerja

Tabel 8.

Lama bekerja

Lama bekerja (tahun)	Jumlah	Presentase
1-2 tahun	85	71%
> 2 tahun	35	29%
	120	100%

Data primer di olah 2023

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat diketahui lama bekerja 1-2 tahun berjumlah 85 orang atau 71% dan lama kerja lebih dari 2 tahun sebanyak 35 orang atau 29%.

4. Domisili

Tabel 9.

Domisili

Domisili	Jumlah	Peresentase
Banyudono	14	12%
Blora	1	1%
Boyoali	60	50%
Colomadu	2	2%
Kab. Semarang	1	1%
Kartasura	2	2%
Klaten	4	3%
Mojosongo	4	3%
Nepen	1	1%
Nogosari	2	2%
Randusari	1	1%

Sambi	5	4%
sawit	3	3%
Semarang	1	1%
Simo	3	3%
Solo	4	3%
Sukoharjo	5	4%
Surakarta	5	4%
Telatar	1	1%
Wonogiri	1	1%
	120	100%

Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 9 dapat di lihat bahwa domisili para pekerja di Perusahaan Non Migas di Kabupaten Boyolali beralah dari bergai kecamatan yang ada di Kabupaten Boyolai, dan juga dari luar Kabupaten Boyolali. Tidak hanya dari wilayah Kabupaten Biyolali saja.

5. Bekerja di Perusahaan

Tabel 10.

Bekerja di Perusahaan

Perusahaan	Jumlah	Peresentase
PT Cartini Indonesia	2	2%
PT ESGI Sambi	1	1%
PT Hanil Indonesia	7	6%
PT Hansoll Indo Java	1	1%
PT Pan Brothers	4	3%
PT PNM	1	1%
PT Prima Sejati Sejahtera	1	1%
PT Samudera Mulia Abadi	1	1%
PT SGF	7	6%

PT Wika	4	3%
PT. Andalan Mandiri Busana	10	8%
PT. Delta Merlin Dunia Textile IV	11	9%
PT. JSCorp Boyolali	14	12%
PT. PRIMA SEJATI SEJAHTERA	1	1%
PT. Sariwarna Asli Textile	13	11%
PT. Solo Murni (KIKY)	31	26%
PT. Tridaya Sumber Rejeki	1	1%
PT. Tun Hong Garmen	10	8%
	120	100%

Data di olah 2023

Berdasarkan tabel 10 dapat di lihat Perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaen Boyolali, berdasarkan asal tempat bekerja para responden yang menjadi sampel dari penelitian ini.

C. Analisa Data

1. Uji Instrumen Data

Uji instrumen penelitian (kuessioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliable (Sugiyono,2017). Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuessioner perlu dilakukan uji atas kuessioner dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas

Instrument yang valid berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam mendapatkan atau mengukur data itu valid, valid berarti bahwa instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur sesuatu yang seharusnya diukur (Sugiyono,2017). Uji signifikansi ini dilakukan dengan membandingkan nilai

r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini jika jumlah sampel dan alpha = 0,05. Serta jika t hitung lebih besar dari t tabel maka nilai positif, namun jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka nilai negatif (Ghozali, 2014).

1) Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 11 .

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Variabel	Butir	r- Hitung	r-Tabel	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	1	0,704	0,150	0,000	Valid
	2	0,706	0,150	0,000	Valid
	3	0,640	0,150	0,000	Valid
	4	0,703	0,150	0,000	Valid
	5	0,672	0,150	0,000	Valid
	6	0,725	0,150	0,000	Valid

Data perimer di olah 2023

Berdasarkan tabel 11 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah valid, karena r hitung > dari r tabel yakni nilai r hitung setiap item Variabel Gaya kepemimpinan 0,640- 0,725 dengan berarti sudah lebih besar dari pada nilai r tabel yaitu 0,150 yang didapat dari perhitungan jumlah sampel responden, (df)= n-2, jumlah sampel 120-2 = 118 di dapat nilai r tabel 0,150 sebab penelitian ini berjenis satu arah dan nilai signifikasinya <0,05

2) Variabel Budaya Kerja

Tabel 12.**Hasil Uji Validitas Budaya Kerja**

Variabel	Butir	r- Hitung	r-Tabel	Sig	Keterangan
Budaya Kerja	1	0,763	0,150	0,000	Valid
	2	0,734	0,150	0,000	Valid
	3	0,745	0,150	0,000	Valid
	4	0,777	0,150	0,000	Valid

Data primer di olah 2023

Berdasarkan tabel 12 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan pada variabel Buya Kerja adalah valid, karena r hitung > dari r tabel yakni nilai r hitung setiap item Variabel Gaya kepemimpinan 0,734- 0,777 dengan berarti sudah lebih besar dari pada nilai r tabel yaitu 0,150 yang didapat dari perhitungan jumlah sampel responden, $(df) = n - 2$, jumlah sampel $120 - 2 = 118$ di dapat nilai r tabel 0,150 sebab penelitian ini berjenis satu arah dan nilai signifikasinya $< 0,05$.

3) Variabel Job Description

Tabel 13 .**Hasil Uji Validitas Job Description**

Variabel	Butir	r- Hitung	r-Tabel	Sig	Keterangan
<i>Job Description</i>	1	0,728	0,150	0,000	Valid
	2	0,736	0,150	0,000	Valid
	3	0,757	0,150	0,000	Valid

	4	0,744	0,150	0,000	Valid
--	---	-------	-------	-------	-------

Data primer di olah 2023

Berdasarkan tabel 13 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan pada variabel *Job Description* adalah valid, karena r hitung > dari r tabel yakni nilai r hitung setiap item Variabel Gaya kepemimpinan 0,728- 0,757 dengan berarti sudah lebih besar dari pada nilai r tabel yaitu 0,150 yang didapat dari perhitungan jumlah sampel responden, $(df) = n - 2$, jumlah sampel $120 - 2 = 118$ di dapat nilai r tabel 0,150 sebab penelitian ini berjenis satu arah dan nilai signifikasinya $< 0,05$.

4) Variabel Pemberdayaan Karyawan

Tabel 14.

Hasil Uji Validitas Pemberdayaan Karyawan

Variabel	Butir	r- Hitung	r-Tabel	Sig	Keterangan
Pemberdayaan Karyawan	1	0,724	0,150	0,000	Valid
	2	0,727	0,150	0,000	Valid
	3	0,699	0,150	0,000	Valid
	4	0,720	0,150	0,000	Valid

Data primer di olah 2023

Berdasarkan tabel 14 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan pada variabel Pemberdayaan Karyawan adalah valid, karena r hitung > dari r tabel yakni nilai r hitung setiap item Variabel Gaya kepemimpinan 0,699- 0,727 dengan berarti sudah lebih besar dari pada nilai r tabel yaitu 0,150 yang didapat dari

perhitungan jumlah sampel responden, $(df) = n - 2$, jumlah sampel $120 - 2 = 118$ di dapat nilai r tabel 0,150 sebab penelitian ini berjenis satu arah dan nilai signifikasinya $< 0,05$.

5) Variabel Produktivitas Kerja

Tabel 15.

Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Variabel	Butir	r- Hitung	r-Tabel	Sig	Keterangan
Produktivitas Kerja	1	0,612	0,150	0,000	Valid
	2	0,579	0,150	0,000	Valid
	3	0,695	0,150	0,000	Valid
	4	0,615	0,150	0,000	Valid
	5	0,687	0,150	0,000	Valid
	6	0,716	0,150	0,000	Valid

Data primer di olah 2023

Berdasarkan tabel 15 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja adalah valid, karena r hitung $>$ dari r tabel yakni nilai r hitung setiap item Variabel Gaya kepemimpinan 0,579- 0,716 dengan berarti sudah lebih besar dari pada nilai r tabel yaitu 0,150 yang didapat dari perhitungan jumlah sampel responden, $(df) = n - 2$, jumlah sampel $120 - 2 = 118$ di dapat nilai r tabel 0,150 sebab penelitian ini berjenis satu arah dan nilai signifikasinya $< 0,05$.

a) Uji Reliabilitas

Reliabilitas diukur menggunakan bantuan SPSS untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach alpha* (α). suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,05 (Ghozali,2014).

Hasil Uji Reliabilitas masing-masing variabel dalam penelitian ini:

Tabel 16.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.771	0,6	Reliabel
Budaya Kerja	0,748	0,6	Reliabel
Job Description	0,726	0,6	Reliabel
Pemberdayaan Karyawan	0,686	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,726	0,6	Reliabel

Data primer di olah 2023

Berdasarkan tabel 16 di atas menunjukkan bahwa seitan variabel memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Produktivitas Kerja (Y), Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2), Job Description (X3) Dan Pemberdayaan Karyawan(X4).

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Secara umum untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan menggunakan uji statistik. Non-parametrik *Kolmogorov-smirnov* (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Teknik *Kolmogorov-smirnov* memiliki kriteria jika signifikansi dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Tabel 17

Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp-Sig (2-Tailed)	Kesimpulan
Unstandardized residual	0,200	Data Berdistribusi Normal

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 17. Dapat diketahui nilai *Asymp-Sig (2-Tailed)* bernilai 0,200 atau lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa keseluruhan data berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi yakni dengan melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai *Tolerance*.

Tabel 18.**Hasil Multikolinearitas**

Variabel	<i>Collinearity</i>	<i>Statistics</i>	Kesimpulan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Gaya Kepemimpinan	0,689	1,452	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Kerja	0,611	1,636	Tidak terjadi multikolinearitas
Job Description	0,849	1,178	Tidak terjadi multikolinearitas
Pemberdayaan Karyawan	0,765	1,307	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 18. Di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, *Job Description* Dan Pemberdayaan Karyawan memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidak samaan variasi dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dasar

pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser adalah apabila hasil $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Tabel 19.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,724	Tidak terjadi hetroskedastisitas
Budaya Kerja	0,604	Tidak terjadi hetroskedastisitas
Job Description	0,082	Tidak terjadi hetroskedastisitas
Pemberdayaan Karyawan	0,342	Tidak terjadi hetroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan hasil uji Glejser di atas dapat dilihat bahwa nilai $\text{sig} > 0,05$ maka dalam dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a) Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel dependen. Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan serta seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:95) dalam H Felinda 2020.

Tabel 20.**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,225	2,752		5,169	0,000
Gaya Kepemimpinan	0,082	0,087	0,095	0,941	0,348
Budaya Kerja	-0,185	0,140	-0,142	-1,323	0,188
Job Description	0,291	0,123	0,216	2,369	0,019
Pemberdayaan Karyawan	0,457	0,132	0,332	3,460	0,001

Sumber : data primer diolah 2023

Dari tabel 19 di atas pada kolom *Unstandardized Coefficients* (B) dapat diketahui model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,225 + 0,082X_1 - 0,185X_2 + 0,291X_3 + 0,457X_4 + e$$

Berdasarkan tabel 18 di atas dan persamaan regresi linier berganda di atas, maka implementasi dari setiap variabel adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai *constant* 14,225 menunjukkan bahwa apabila variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, budaya kerja, *job description* dan pemberdayaan kerja bernilai nol, maka produktivitas kerja karyawan bernilai positif sebesar 14,225.

- 2) Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,082. Berarti bahwa setiap adanya peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,082.
- 3) Nilai koefisien Budaya kerja(X2) sebesar -0,185. Berarti bahwa setiap adanya peningkatan Budaya kerja sebesar 1, maka akan mengurangi produktivitas kerja karyawan sebesar -0,185.
- 4) Nilai koefisien *Job description* (X3) sebesar 0,291. Berarti bahwa setiap adanya peningkatan *Job description* sebesar 1, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,291.
- 5) Nilai koefisien Pemberdayaan karyawan (X4) sebesar 0,457. Berarti bahwa setiap adanya peningkatan pemberdayaan karyawan sebesar 1, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,457.

b) Uji Signifikansi parsial atau Uji t

Uji signifikansi parsial atau uji (t) bertujuan untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas secara individual dengan melihat nilai probabilitas signifikansi (Sig). t yang dibandingkan dengan signifikansi yang ditetapkan yaitu sebesar 5% atau 0,05 dan membandingkan t hitung dengan t tabel.

Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung $> t_{\text{tabel}}$ berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan tabel 19. dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,082. Hasil uji t Gaya Kepemimpinan sebesar 0.941 dengan nilai sig gaya kepemimpinan $0,348 > 0,05$ artinya H_0 di terima dan H_1 di tolak dengan demikian secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.
- 2) Nilai koefisien regresi budaya kerja (X2) sebesar $-0,185$. Hasil uji t Budaya Kerja sebesar $-1,323$ dengan nilai sig budaya kerja $0,188 > 0,05$ artinya H_0 di terima dan H_1 di tolak dengan demikian secara parsial variabel budaya kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.
- 3) Nilai koefisien regresi *Job description* (X3) sebesar 0,291. Hasil uji t *Job Description* sebesar 2,639 dengan nilai sig *Job description* $0,019 < 0,05$ artinya H_0 di tolak dan H_1 di terima dengan demikian secara parsial variabel *Job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- 4) Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X4) sebesar 0,457. Hasil uji t Pemberdayaan karyawan sebesar 3,460 dengan nilai sig pemberdayaan karyawan $0,001 < 0,05$ artinya H_0 di tolak dan H_1 di terima dengan demikian secara parsial variabel Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

c) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi berganda ini biasanya digunakan untuk mengukur tingkat besarnya pengaruh antar variabel bebas (X) secara

bersama-sama (Simultan) dengan variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dengan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Menurut (Ghozali, 2016:97) nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Tabel 21.

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,435	0,189	0,161	1,817

Sumber ; data primer diolah 2023

Tabel 20. Koefisien Determinasi di atas menunjukkan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,161 atau 16,1% . Artinya bahwa kontribusi variabel Gaya kepemimpinan, Budaya kerja, Job description dan Pemberdayaan karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karwan sebesar 16,1% sedangkan 83,9% di pengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel-variabel yang ada di dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Penelitian iini bertujuan guna menganalisa pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, *Job Description* dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik non migas kabupaten Boyolali. Hasil Pembahasan masing- masing variabel :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari uji hipotesis dengan melakukan uji t dan koefisien terhadap variabel gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik non migas di kawasan Kabupaten Boyolali. Artinya jika Gaya Kepemimpinan ditingkatkan maka akan memberikan dampak peningkatan terhadap Produktivitas Kerja karyawan meskipun dalam tingkatan yang rendah. Gaya Kepemimpinan tidak signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dikarenakan tidak semua responden merupakan karyawan di divisi kerja produksi, dalam bekerja mereka tidak selalu berhadapan langsung dengan pemimpinnya, Mereka juga biasa bekerja berdasarkan SOP yang ketat.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andi Setyawan Sutitno dan Hardi Utomo 2016 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari uji hipotesis dengan melakukan uji t, dan koefisien terhadap variabel budaya kerja memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik non migas di kawasan Kabupaten Boyolali. Artinya jika Budaya Kerja di

tingkatkan maka akan menurunkan Produktivitas Kerja Karyawan, meskipun dalam tingkat yang rendah.

Budaya Kerja ternyata dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan dimungkinkan karena hanya beberapa budaya kerja yang bisa di terapkan di bagian pekerjaan divisi kerja produksi, Contoh budaya kerja yang bisa di terapkan dalam divisi kerja produksi yaitu kedisiplinan kerja, hal ini di lakukan untuk bisa selalu memproduksi secara tepat waktu dan dapat mencapai target harian yang di tetapkan. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maria Widya Puspita 2015 yang menunjukkan bahwa budaya kerja kurang memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh *Job Description* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- Dari uji hipotesis dengan melakukan uji t dan koefisien terhadap variabel Job description memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik non migas di kawasan Kabupaten Boyolali. Artinya jika *Job Description* ditingkatkan maka akan memberikan dampak positif dalam Produktivitas Kerja karyawan. Karyawan memiliki kesadaran dan semangat dalam mengerjakan tugas yang telah di atur oleh pemimpin dalam pelaksanaannya. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nidyawati 2022 yang menunjukkan bahwa Job Description

memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari uji hipotesis dengan melakukan uji t dan koefisien terhadap variabel pemberdayaan karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik non migas di kawasan Kabupaten Boyolali. Artinya jika Pemberdayaan karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Made Ita Purnami I Wayan Mudiarta Utama 2019 yang menunjukkan bahwa Pemberdayaan karyawan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian serta pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Non Migas di wilayah Kabupaten Boyolali
2. Budaya kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di wilayah Kabupaten Boyolali.
3. *Job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pabrik non migas di wilayah kabupaten Boyolai
4. Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pabrik di wilayah kabupaten Boyolali.

B. Saran

Berdasar dari kesimpulan dan uraian-uraian pada bab sebelumnya, maka penyusun menyarankan beberapa hal kepada pemilik industri besar dan sedang di kawasan Kabupaten Boyolali sebagai mana berikut:

1. Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan Karyawan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik non migas di

Kabupaten Boyolali. Memberikan pengarahan dan kebebasan karyawan dalam memutuskan solusi atas permasalahan secara cepat dilapangan, tanpa selalu meminta pendapat dan keputusan dari pemimpin yang belum tentu berada di satu tempat secara terus-menerus akan memberikan kepercayaan diri bagi karyawan bahwa dia di hargai di dalam pekerjaannya selama ini.

2. *Job Description*

Job description memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Produktiivitas Kerja karyawan. *Job Description* hendaknya harus benar-benar di susun dengan baik berdasarkan pengamatan di lapangan, catatan harian maupun pelaku pekerjaan. *Job Description* hendaknya juga dilakukan evaluasi dalam kurun waktu tertentu agar dapat mengikuti bernagai perkembangan.

3. Saran yang penyusun berikan untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa yaitu, semoga bisa memberikan referensi variabel dan semoga dapat menambah variabel-variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Setiawan S dan Hardi Utomo (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan (studi kasus pada perhimpunan BMT Indonesia di kab. Semarang). *Among Makarti*, 9(18) 57-79.
- I Made Adi Prabawa, I Wayan Gede Supartha (2018). Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Di Unagi Spa Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 497-524.
- Iin Nur Indriyani S (2022) Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Multi Guna Equipment. *Journal of Innovation research and knowledge*, 1(1) 1421-1428.
- Kerenhapukh Faith Leihitu, Johnny A.F Kalangi dan Joula J. Rogahang Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. TIGARAKSA SATRIA, Tbk Manado. *Productivity*, 3(1), 61-66.
- Marisa Widya Puspita (2015) Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Jaminan Sosian Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Rokok Bagian Linting PT GENTONG GOTRI SEMARANG. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 1-11, 2015.
- Mochamad Syafii (2015). Pengaruh kepemimpinan, job discription, dan kepuasan kerja karyawan terhadap produktifitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 4(2) 126-141.
- Ni Made Ita Purnami dan I Wayan Mudiarta Utama (2019) dengan judul Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus di Legong Keraton Beach Hotel). *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5611-5631.
- Nidyawati (2022). Pengaruh JOB Description Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Sinarmas Multi Finance. *Jurnal Management*, 21(1), 47-59.
- Ratnasih, C., & Riwu, S. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan (Kasus Pada PT Permata Bank Tbk). *Jurnal Manajemen Fe-Ub*, 6(1A), 72-87.
- Rina, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon. *Jurnal Ekonomika*, 4(1), 14-24.
- Romelio Norman Maudoma (2017) Pengaruh Pengalaman Kerja, Pembagian Kerja, Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN (PERSERO) AREA MANADO. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1846-1851.
- Suhardiman Masuku, Victor P.K.Lengkong, Lucky O.H Dotulong (2019).

Pengaruh Pelatihan, Budaya kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Askrido Cabang Manado. Jurnal EMBA, 7(1),821-830.

Yudhinanto,C.,N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan kota Bandar Lampung. Business and Entrepreneurship Journal (BEJ),1(2).146-156.

<https://www.temukanpengertian.com/2013/06/pengertian-variabel-dependen.html>. Di akses 19 oktober 2022.

<https://pintek.id/blog/indikator-produktivitas-kerja/>. Di akses 24 oktober 2022.

<https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html?m=1> Di akses 1 november 2022

<https://teorionline.wordpress.com/2010/01/24/populasi-dan-sampel/> Di akses 11 november 2022

<https://penalaran-unm.org/menentukan-sampel-bila-populasi-tidak-diketahui/> Di akses 16 november 2022

<https://www.ideaidealy.com/2021/02/strategi-dan-indikator-pemberdayaan.html?m=1> Di akses 18 november 2022

https://www.academia.edu/35408103/budaya_kerja Di akses 24 november 2022

<https://www.alamatelpon.com/2020/10/pabrik-di-boyolali-daftar-perusahaan.html?m=1> Di akses 6 desember 2022

<https://boyolali.bps.go.id/statictable/2022/04/28/1409/jumlah-dan-nilai-ekspor-komonditi-non-migas-sektor-industri-di-kabupaten-boyolali-2021.html> Di akses 6 desember 2022

<https://www.temukanpengertian.com/2013/06/pengertian-nonprobability-sampling.html> Di akses 8 desember 2022

<https://boyolali.bps.go.id/statictable/2020/08/03/1115/jumlah-dan-nilai-ekspor-komonditi-non-migas-sektor-industri-di-kabupaten-boyolali-2019.html> Di akses 9desember 2022

<https://boyolali.bps.go.id/statictable/2022/04/28/1410/jumlah-industri-besar-dan-sedang-menurut-kecamatan-di-kabupaten-boyolali-2021.html> Di akses 9 desember 2022

<https://116.254.113.85/profil-kabkota/32> Di akses 6 mei 2023

<https://youtu.be/uQ-wp4xfoQs> Di akses 28 mei 2023

C. Lampiran

LAMPIRAN 1

Kuesioner

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, *Job Description* Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Non Migas Kabupaten Boyolali

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Perkenalkan saya Hidayat Ari Putra Utama Mahasiswa Program S1 Manajemen STIE Surakarta, saat ini saya sedang melakukan penelitian yang bertujuan untuk menyelesaikan Tugas Akhir (TA) Skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, *Jod Description* Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pabrik Non migas Kabupaten Boyolali”. Maka dari itu saya memohon kesediaan bapak/ibu, saudara/I agar bisa dan dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Adapaun panduan pengisian kuesioner adalah sebagai berikut :

Tandai pada satu pernyataan yang sesuai dengan pendapat anda:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS ; Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Nama :

(Tidak wajib di isi)

Jenis kelamin : O Laki-laki O Perempuan

Umur : O <20 tahun O 20-35 tahun O >35 tahun

Domisili :

Bekerja Di Perusahaan :

Lama Bekerja : (tahun)

A. Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Atasan saya memiliki kemampuan menyusun pekerjaan dengan baik.					
2	Atasan saya dapat menjalin hubungan baik dengan bawahannya (karyawan).					
3	Tujuan yang ditetapkan atasan saya sesuai dengan tujuan yang telah disepakati bersama					
4	Atasan saya merupakan orang yang diberi kepercayaan perusahaan dalam memimpin tim					
5	Gagasan yang diambil atasan saya baik untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan.					
6	Atasan saya memiliki rasa kepeduli terhadap kondisi kerja yang mendukung bagi bawahannya (karyawan).					

B. Budaya Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Kedisiplinan menjadi budaya kerja dalam organisasi/perusahaan					

2	[Karyawan saling terbuka dalam setiap pekerjaan					
3	Sikap saling menghargai antar karyawan dijunjung tinggi dalam perusahaan, terutama dalam bekerja]					
4	Kerjasama tim dalam bekerja terjalin dengan baik					

C. Job Description

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan menetapkan tanggung jawab sesuai jabatan/posisi dalam struktur organisasi perusahaan]					
2	Syarat pendidikan telah diatur oleh perusahaan sesuai jabatan]					
3	[Syarat kecakapan/keahlian telah diatur oleh perusahaan sesuai dengan jabatan/posisi kerjanya dalam perusahaan]					
4	Kondisi dalam bekerja sudah dipersiapkan oleh perusahaan sesuai dengan jabatan/posisi kerjanya]					

D. Pemberdayaan Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya rasa tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan sama dengan tujuan saya dan seluruh anggota organisasi/perusahaan]					
2	Saya rasa keterampilan yang saya miliki dapat memberikan dampak					

	positif bagi pencapaian tujuan perusahaan]					
3	Saya merasa bebas berkereasi dalam bekerja di perusahaan]					
4	Saya dapat memberikan kontribusi baik dalam pekerjaan saya kepada perusahaan]					

E. Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa kemampuan yang saya miliki dapat memberikan dampak pada peningkatan produktivitas kerja]					
2	Saya dapat meningkatkan hasil produksi dari hari ke hari.]					
3	Saya merasa selalu bersemangat dalam bekerja]					
4	Saya dapat mengembangkan potensi di diri saya dalam bekerja]					
5	Saya dapat meningkatkan mutu pekerjaan saya]					
6	Saya dapat menggunakan berbagai sumber daya yang ada secara efisien dalam bekerja]					

Lampiran 2

Hasil Kuesioner

Jenis Kelamin	Umur	Domisili	Bekerja di Perusahaan	Lama bekerja
Perempuan	20-35	Boyolali	PT. JSCorp Boyolali	1-2 tahun

Perempuan	20-35	Boyolali	PT. Solo Murni (KIKY)	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	Surakarta	PT. Solo Murni (KIKY)	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT. Pan Btothers	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	Boyolali	PT. Pan Brothers	> 2 tahun
Perempuan	20-35	sukoharjo	PT. Solo Murni (KIKY)	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT. Solo Murni (KIKY)	> 2 tahun
Laki-laki	20-35	Boyolali	PT. Solo Murni (KIKY)	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	Colomadu	PT SGF	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT. Andalan Mandiri Busana	> 2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT. Tun Hong Garmen	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT. Solo Murni (KIKY)	> 2 tahun
Perempuan	20-35	Telatar	PT. Sariwarna Asli Textile	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Banyudono	PT. JSCorp Boyolali	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	Boyolali	PT Wika	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	Boyolali	PT. Delta Merlin Dunia Textile IV	> 2 tahun
Laki-laki	20-35	Boyolali	PT. Sariwarna Asli Textile	> 2 tahun
Perempuan	>35	Banyudono	PT. Solo Murni (KIKY)	> 2 tahun
Laki-laki	20-35	Boyolali	PT. Andalan Mandiri Busana	> 2 tahun
Perempuan	20-35	Colomadu	PT. Solo Murni (KIKY)	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	Boyolali	PT Wika	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT. Tun Hong Garmen	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT. Tun Hong Garmen	> 2 tahun
Perempuan	20-35	Banyudono	PT. PRIMA SEJATI SEJAHTERA	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	sawit	PT Hanil Indonesia	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	Blora	PT Samudera Mulia Abadi	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Klaten	PT. Hanil Indonesia	> 2 tahun
Perempuan	<20	Kartasura	PT. Solo Murni (KIKY)	> 2 tahun
Laki-laki	20-35	Solo	PT.SGF	> 2 tahun
Perempuan	20-35	Surakarta	PT. JSCorp Boyolali	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT. JSCorp Boyolali	> 2 tahun
Perempuan	20-35	sukoharjo	PT. Solo Murni (KIKY)	> 2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT. JSCorp Boyolali	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	Boyolali	PT. Delta Merlin Dunia Textile IV	1-2 tahun

Perempuan	20-35	Boyolali	PT. Solo Murni (KIKY)	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Solo	PT. Solo Murni (KIKY)	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Sukoharjo	PT. Solo Murni (KIKY)	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	solo	PT. Tridaya Sumber Rejeki	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Sukoharjo	PT. Solo Murni (KIKY)	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	Boyolali	PT. JSCorp Boyolali	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Semarang	PT. JSCorp Boyolali	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT. Solo Murni (KIKY)	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT. Solo Murni (KIKY)	1-2 tahun
Perempuan	>35	Klaten	PT. Delta Merlin Dunia Textile IV	> 2 tahun
Perempuan	20-35	Wonogiri	PT. JSCorp Boyolali	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT PNM	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	Boyolali	PT. Andalan Mandiri Busana	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Surakarta	PT. Delta Merlin Dunia Textile IV	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	Solo	PT. Delta Merlin Dunia Textile IV	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	KLATEN	PT. Solo Murni (KIKY)	> 2 tahun
Perempuan	20-35	Nogosari	PT. Delta Merlin Dunia Textile IV	1-2 tahun
Laki-laki	>35	Boyolali	PT. Sariwarna Asli Textile	> 2 tahun
Laki-laki	20-35	Nogosari	PT. Andalan Mandiri Busana	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Simo	PT. Andalan Mandiri Busana	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	Nepen	PT SGF	> 2 tahun
Laki-laki	20-35	Mojosongo	PT Wika	> 2 tahun
Perempuan	20-35	Sambi	PT. Tun Hong Garmen	1-2 tahun
Laki-laki	>35	Randusari	PT Hanil Indonesia	> 2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT Hanil Indonesia	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT Prima Sejati Sejahtera	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	Simo	PT ESGI Sambi	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	Klaten	PT. Solo Murni (KIKY)	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT. Sariwarna Asli Textile	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	Banyudono	PT. Sariwarna Asli Textile	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Banyudono	PT. Solo Murni (KIKY)	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	Sambi	PT. Sariwarna Asli Textile	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT. Tun Hong Garmen	1-2 tahun

Laki-laki	20-35	Boyolali	PT SGF	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT. Tun Hong Garmen	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	Boyolali	PT. Pan Brother tbk	> 2 tahun
Laki-laki	20-35	Banyudono	PT SGF	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT. Andalan Mandiri Busana	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT. Sariwarna Asli Textile	1-2 tahun
Laki-laki	<20	Boyoali	PT. Tun Hong Garmen	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	BOYOLALI	PT. Solo Murni (KIKY)	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Kartasura	PT. Solo Murni (KIKY)	1-2 tahun
Perempuan	<20	Kab. Semarang	PT. Solo Murni (KIKY)	1-2 tahun
Laki-laki	>35	Banyudono	PT. Solo Murni (KIKY)	> 2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT. Tun Hong Garmen	1-2 tahun
Perempuan	>35	Banyudono	PT. Solo Murni (KIKY)	> 2 tahun
Perempuan	20-35	Sambi	PT. Andalan Mandiri Busana	1-2 tahun
Perempuan	<20	BOYOLALI	PT. Delta Merlin Dunia Textile IV	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT. Sariwarna Asli Textile	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT. Delta Merlin Dunia Textile IV	> 2 tahun
Perempuan	>35	Boyolali	PT. Sariwarna Asli Textile	> 2 tahun
Laki-laki	20-35	Sawit	PT. Solo Murni (KIKY)	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Sambi	PT. JSCorp Boyolali	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	Mojosongo	PT Wika	1-2 tahun
Perempuan	>35	Boyolali	PT. Delta Merlin Dunia Textile IV	> 2 tahun
Laki-laki	20-35	Sawit	PT. Tun Hong Garmen	1-2 tahun
Perempuan	>35	Banyudono	PT. Solo Murni (KIKY)	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	Banyudono	PT. Andalan Mandiri Busana	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT. JSCorp Boyolali	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	Banyudono	PT. Andalan Mandiri Busana	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT. JSCorp Boyolali	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	Banyudono	PT. Solo Murni (KIKY)	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT Hanil Indonesia	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Mojosongo	PT Hanil Indonesia	> 2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT Hansoll Indo Java	1-2 tahun

Perempuan	20-35	Boyolali	PT. Sariwarna Asli Textile	> 2 tahun
Laki-laki	20-35	Sambi	PT. Solo Murni (KIKY)	> 2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT Cartini Indonesia	> 2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT Cartini Indonesia	> 2 tahun
Perempuan	20-35	Sukoharjo	PT. Delta Merlin Dunia Textile IV	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Surakarta	PT. JSCorp Boyolali	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Surakarta	PT. Sariwarna Asli Textile	1-2 tahun
Laki-laki	>35	Boyolali	PT. Tun Hong Garmen	> 2 tahun
Perempuan	20-35	Simo	PT. Andalan Mandiri Busana	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	Boyolali	PT SGF	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT Hanil Indonesia	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT Pan Brothers	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	Boyolali	PT. Sariwarna Asli Textile	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT. Delta Merlin Dunia Textile IV	> 2 tahun
Laki-laki	20-35	Boyolali	PT. Solo Murni (KIKY)	> 2 tahun
Laki-laki	20-35	Boyolali	PT. Solo Murni (KIKY)	> 2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT. Sariwarna Asli Textile	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Banyudono	PT. JSCorp Boyolali	1-2 tahun
Perempuan	20-35	Boyolali	PT. JSCorp Boyolali	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	Banyudono	PT. Solo Murni (KIKY)	1-2 tahun
Laki-laki	20-35	Mojosongo	PT SGF	> 2 tahun

HASIL TABULASI

Gaya Kepemimpinan X1

						TOTAL X1
5	5	5	4	4	4	27
5	5	3	3	5	4	25
5	5	5	5	4	4	28
4	2	4	4	3	2	19
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	4	25

4	4	4	4	5	4	25
4	5	5	4	4	5	27
4	4	5	5	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	5	27
4	4	5	4	3	4	24
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	5	4	5	26
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	3	4	5	24
4	5	5	5	5	4	28
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	5	3	4	4	5	25
4	5	4	5	4	5	27
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	5	4	28
4	5	4	5	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	4	25
4	4	5	5	5	5	28
5	4	4	4	5	5	27
4	4	5	5	4	4	26

4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	5	4	4	25
4	5	5	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	5	4	26
5	4	5	4	4	4	26
4	4	5	5	4	4	26
4	4	5	4	3	4	24
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	4	5	4	24
4	4	5	4	4	4	25
4	4	5	4	4	4	25
4	4	5	4	5	5	27
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	5	5	4	26
4	4	5	5	4	5	27
4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	3	3	4	22
4	4	5	5	4	5	27

4	5	4	4	4	5	26
4	4	5	4	5	4	26
4	4	3	4	3	4	22
4	3	4	4	4	4	23
4	4	5	5	4	5	27
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	4	4	4	27
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	5	26
4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	3	4	3	22
4	4	4	3	4	5	24
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	5	5	4	26
4	4	5	4	4	4	25
4	4	5	4	3	4	24
4	3	4	4	4	5	24
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	3	4	4	23
4	5	4	3	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25
4	4	3	4	5	5	25
4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	4	3	4	23
4	4	3	4	4	3	22
4	3	4	3	4	4	22
3	3	4	4	4	3	21

4	4	4	3	4	4	23
4	4	5	4	5	4	26
4	4	4	5	5	4	26
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	5	4	4	25
4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	3	4	5	24
4	4	4	4	4	3	23
4	4	5	4	4	4	25
4	3	4	3	4	4	22
4	4	4	3	4	4	23
4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	4	5	4	25
4	3	4	3	4	4	22

Budaya Kerja X2

				TOTAL X2
5	4	5	5	19
5	5	4	4	18
5	4	4	5	18
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	5	5	5	19
4	4	5	4	17
5	4	5	5	19
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20

5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	4	5	17
4	5	4	4	17
4	5	5	4	18
4	4	4	5	17
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
4	4	5	4	17
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	4	5	4	18
5	5	4	4	18
5	5	4	4	18
4	4	4	4	16

4	4	5	5	18
4	4	4	4	16
4	4	5	4	17
5	4	4	4	17
4	5	4	4	17
5	4	4	4	17
4	5	4	5	18
4	4	4	5	17
4	5	4	5	18
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	4	5	19
4	5	4	4	17
5	4	4	4	17
4	5	5	5	19
5	5	4	4	18
3	4	4	4	15
5	4	5	5	19
5	5	5	5	20
4	5	5	5	19
4	4	5	4	17
4	4	4	4	16
5	5	4	4	18
5	4	5	4	18
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	5	4	5	19
5	5	4	4	18

5	5	4	5	19
4	5	4	4	17
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	4	5	4	18
4	5	4	4	17
5	5	4	5	19
5	5	5	4	19
5	5	4	5	19
4	5	5	4	18
5	4	4	5	18
5	4	4	4	17
5	4	5	5	19
5	4	5	4	18
5	4	5	5	19
4	5	5	4	18
5	4	4	4	17
5	4	4	4	17
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	5	5	18
4	4	4	5	17
4	4	5	5	18
4	4	5	4	17
4	5	4	5	18
4	4	4	4	16

4	4	4	5	17
4	4	5	5	18
4	4	5	5	18
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	5	5	18
4	4	4	4	16
4	5	4	4	17

Job Description X3

				TOTAL X3
4	4	5	5	18
4	4	4	4	16
5	4	5	4	18
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	5	5	4	18
4	5	5	4	18
4	5	4	4	17

4	5	4	4	17
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	4	5	17
5	5	5	5	20
4	4	4	5	17
5	5	5	5	20
4	4	4	5	17
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	4	4	4	17
4	4	5	4	17
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	4	5	4	18
5	5	4	4	18
4	5	5	5	19
4	4	5	5	18
4	4	4	4	16
4	5	4	4	17
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	4	4	5	18
4	4	4	4	16
5	4	4	4	17
4	4	4	4	16

4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	5	5	18
5	4	5	4	18
4	4	4	4	16
5	5	4	4	18
4	5	4	4	17
4	5	5	4	18
5	4	4	5	18
5	5	5	5	20
4	5	4	4	17
4	4	4	4	16
4	5	5	5	19
5	4	5	4	18
5	5	4	5	19
4	4	4	4	16
5	4	4	4	17
5	5	4	4	18
5	5	4	4	18
4	4	5	4	17
4	5	4	5	18
4	4	5	4	17
4	4	4	5	17
4	5	4	4	17
5	4	4	4	17
5	4	4	4	17

5	5	4	3	17
4	5	5	4	18
5	4	5	5	19
5	5	5	4	19
5	4	4	5	18
5	4	4	5	18
5	5	5	4	19
4	4	4	5	17
4	5	5	4	18
5	4	4	4	17
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	4	4	5	18
4	5	4	4	17
4	4	5	4	17
4	4	5	4	17
5	4	5	4	18
5	4	5	4	18
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	5	4	5	18
5	4	4	4	17
5	4	4	5	18
5	4	4	4	17
5	5	4	5	19

4	4	4	3	15
---	---	---	---	----

Pemberdayaa Karyawan X4

				TOTAL X4
4	4	4	5	17
4	4	5	5	18
5	5	5	4	19
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	5	5	5	19
5	5	5	4	19
5	4	4	5	18
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	4	5	19
4	5	5	5	19
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	4	4	4	17
4	4	4	4	16
5	5	4	5	19
4	5	4	5	18
5	4	5	4	18
4	4	5	5	18

5	5	5	4	19
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	5	4	4	17
4	5	4	5	18
5	5	4	5	19
4	4	3	4	15
4	4	4	4	16
5	5	4	5	19
4	4	4	4	16
4	5	5	5	19
4	5	4	4	17
4	4	4	4	16
4	4	5	4	17
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	4	4	5	18
4	5	4	4	17
5	5	4	4	18
4	5	5	4	18
4	5	4	4	17
4	4	5	4	17
4	5	4	4	17
4	4	5	5	18
4	4	5	4	17
4	5	4	4	17
4	4	5	5	18

4	5	5	4	18
4	5	4	5	18
4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
4	4	4	5	17
4	5	5	5	19
4	4	4	5	17
5	4	4	4	17
4	4	5	5	18
5	5	5	5	20
5	5	5	4	19
4	5	4	4	17
4	5	5	4	18
5	4	5	4	18
4	5	4	5	18
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	5	5	5	19
4	5	5	5	19
5	5	4	4	18
5	5	4	4	18
4	5	4	5	18
4	5	4	5	18
4	4	5	4	17
5	5	4	4	18
5	5	4	4	18
4	4	4	4	16
4	5	4	5	18
5	4	4	5	18
5	5	4	5	19
5	4	4	5	18
4	5	4	5	18
5	5	5	5	20

5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	5	4	5	18
4	4	5	4	17
4	5	4	4	17
4	5	4	4	17
4	4	5	4	17
4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	4	4	4	17
5	4	4	5	18
5	4	4	5	18
4	4	5	4	17

Produktivitas Kerja Y

						TOTAL Y
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30

5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	5	5	5	28
4	5	5	4	5	4	27
5	4	4	4	5	4	26
5	4	5	4	5	5	28
4	5	4	4	4	5	26
5	5	4	4	4	4	26
4	5	4	4	4	4	25
5	5	4	4	4	5	27
4	5	4	4	5	4	26
5	5	5	4	5	4	28
4	5	4	3	4	4	24
4	5	4	4	4	5	26
4	5	4	5	4	4	26
4	4	4	5	4	4	25
4	4	5	4	5	5	27
4	4	5	4	4	5	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	5	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30

4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	4	5	28
5	4	5	5	4	5	28
5	5	4	4	5	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	4	4	4	27
5	4	4	5	5	5	28
5	4	4	5	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	3	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	4	4	26
5	4	4	4	4	4	25
4	5	4	4	4	5	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	4	25
4	4	5	5	4	4	26
4	4	3	4	5	4	24
4	4	4	5	4	4	25
4	5	4	3	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25
5	5	4	4	4	4	26
5	5	4	4	5	4	27
4	5	4	5	4	4	26
4	4	4	5	4	5	26

5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	5	5	28
5	4	5	4	5	4	27
4	5	5	4	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	5	5	27
4	4	5	5	5	4	27
5	4	4	4	4	4	25
5	4	4	4	5	5	27
4	5	4	5	5	4	27
4	4	4	4	5	5	26
4	5	5	4	4	4	26
5	5	4	4	4	4	26
5	4	5	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	5	4	4	26
5	5	5	4	4	5	28
5	4	5	4	5	5	28
5	4	5	5	5	4	28
3	4	4	5	4	4	24
5	4	5	5	4	4	27
4	5	4	5	5	5	28
4	4	4	4	4	5	25
5	4	4	4	3	4	24

4	4	4	5	5	4	26
4	4	5	5	5	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	5	4	27
4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	4	5	4	28
5	5	4	4	4	4	26
5	4	5	5	4	4	27
4	5	4	5	4	4	26
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	5	5	26
4	4	5	5	4	4	26
5	5	4	4	4	4	26
5	4	3	4	4	4	24
4	5	4	5	4	5	27
4	4	4	5	5	4	26
4	3	4	4	4	4	23

HASIL OLAH DATA

A. Deskripsi responden (usia, jenis kelamin, lama bekerja, domisili dan bekerja di perusahaan)

Usia	Jumlah	Presentase
< 20 tahun	4	3%
20-35 tahun	106	88%
> 35 tahun	10	8%
	120	100%

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	47	39%
Perempuan	73	61%
	120	100%

Lama bekerja (tahun)	Jumlah	Presentase
1-2 tahun	85	71%
> 2 tahun	35	29%
	120	100%

Domisili	Jumlah	Peresentase
Banyudono	14	12%
Blora	1	1%
Boyoali	60	50%
Colomadu	2	2%
Kab. Semarang	1	1%
Kartasura	2	2%
Klaten	4	3%
Mojosongo	4	3%
Nepen	1	1%
Nogosari	2	2%
Randusari	1	1%
Sambi	5	4%
sawit	3	3%
Semarang	1	1%
Simo	3	3%
Solo	4	3%
Sukoharjo	5	4%
Surakarta	5	4%
Telatar	1	1%

Wonogiri	1	1%
	120	100%

Perusahaan	Jumlah	Peresentase
PT Cartini Indonesia	2	2%
PT ESGI Sambu	1	1%
PT Hanil Indonesia	7	6%
PT Hansoll Indo Java	1	1%
PT Pan Brothers	4	3%
PT PNM	1	1%
PT Prima Sejati Sejahtera	1	1%
PT Samudera Mulia Abadi	1	1%
PT SGF	7	6%
PT Wika	4	3%
PT. Andalan Mandiri Busana	10	8%
PT. Delta Merlin Dunia Textile IV	11	9%
PT. JSCorp Boyolali	14	12%
PT. PRIMA SEJATI SEJAHTERA	1	1%
PT. Sariwarna Asli Textile	13	11%
PT. Solo Murni (KIKY)	31	26%
PT. Tridaya Sumber Rejeki	1	1%
PT. Tun Hong Garmen	10	8%
	120	100%

B. Hasil Uji Instrumen Data (Uji Validitas dan Reliabilitas)

Validitas Gaya Kepemimpinan

Correlations

		Gaya.K epemim pinan1	Gaya.K epemim pinan2	Gaya.K epemim pinan3	Gaya.K epemim pinan4	Gaya.K epemim pinan5	Gaya.K epemim pinan6	Totak.G ayKep
Gaya.Kepem impinan1	Pearson Correlation	1	.594**	.413**	.328**	.391**	.389**	.704**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
Gaya.Kepem impinan2	Pearson Correlation	.594**	1	.290**	.327**	.326**	.493**	.706**
	Sig. (2- tailed)	.000		.001	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
Gaya.Kepem impinan3	Pearson Correlation	.413**	.290**	1	.397**	.201*	.326**	.640**
	Sig. (2- tailed)	.000	.001		.000	.028	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
Gaya.Kepem impinan4	Pearson Correlation	.328**	.327**	.397**	1	.386**	.352**	.703**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
Gaya.Kepe mimpinan5	Pearson Correlation	.391**	.326**	.201*	.386**	1	.440**	.672**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.028	.000		.000	.000

N		120	120	120	120	120	120	120
Gaya.Kepemimpinan6	Pearson	.389**	.493**	.326**	.352**	.440**	1	.725**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N		120	120	120	120	120	120	120
Totak.GayKep	Pearson	.704**	.706**	.640**	.703**	.672**	.725**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		120	120	120	120	120	120	120

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

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

Reliabilitas Gaya kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	6

Validitas Budaya Kerja

Correlations

	Budaya.Ke rja1	Budaya.Ke rja2	Budaya.Ke rja3	Budaya.Ke rja4	Totak.Bdy Ker
Budaya.Ker ja1	1	.468**	.403**	.419**	.763**
		.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120

Budaya.Ker ja2	Pearson Correlation	.468**	1	.333**	.416**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120
Budaya.Ker ja3	Pearson Correlation	.403**	.333**	1	.516**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120
Budaya.Ker ja4	Pearson Correlation	.419**	.416**	.516**	1	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120
Totak.Bdy Ker	Pearson Correlation	.763**	.734**	.745**	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120

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

Reliabilitas Budaya Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	4

Validitas Job Description

Correlations

		Job.Descri ption1	Job.Descri ption2	Job.Descri ption3	Job.Descri ption4	Total.Job Des
Job.Descripti on1	Pearson	1	.366**	.383**	.405**	.728**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120
Job.Descripti on2	Pearson	.366**	1	.456**	.368**	.736**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120
Job.Descripti on3	Pearson	.383**	.456**	1	.414**	.757**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120
Job.Descripti on4	Pearson	.405**	.368**	.414**	1	.744**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120
Total.JobDes	Pearson	.728**	.736**	.757**	.744**	1
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120

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

Reliabilitas Job Description

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	4

Validitas Pemberdayaan Karyawan

Correlations

		Pemberda yaan.Kary awan1	Pemberda yaan.Kary awan2	Pemberda yaan.Kary awan3	Pemberda yaan.Kary awan4	Total.Pe mkar
Pemberdayaan.Ka ryawan1	Pearson Correlation	1	.391**	.331**	.361**	.724**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120
Pemberdayaan.Ka ryawan2	Pearson Correlation	.391**	1	.326**	.378**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120
Pemberdayaan.Ka ryawan3	Pearson Correlation	.331**	.326**	1	.331**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120
Pemberdayaan.Ka ryawan4	Pearson Correlation	.361**	.378**	.331**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120
Total.Pemkar	Pearson Correlation	.724**	.727**	.699**	.720**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	120	120	120	120	120

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

Reliabilitas Pemberdayaan Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.686	4

Validitas Produktivitas Kerja

Correlations

		Produkti v.Kerja 1	Produkti v.Kerja2	Produkti v.Kerja3	Produkti v.Kerja4	Produkti v.Kerja5	Produkti v.Kerja6	Total.Pr otivKer
Produktiv .Kerja1	Pearson Correlation	1	.266**	.355**	.168	.297**	.297**	.612**
	Sig. (2- tailed)		.003	.000	.067	.001	.001	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
Produktiv .Kerja2	Pearson Correlation	.266**	1	.290**	.136	.234*	.331**	.579**
	Sig. (2- tailed)	.003		.001	.138	.010	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
Produktiv .Kerja3	Pearson Correlation	.355**	.290**	1	.363**	.307**	.401**	.695**
	Sig. (2- tailed)	.000	.001		.000	.001	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120

Produktiv .Kerja4	Pearson Correlation	.168	.136	.363**	1	.378**	.345**	.615**
	Sig. (2- tailed)	.067	.138	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
Produktiv .Kerja5	Pearson Correlation	.297**	.234*	.307**	.378**	1	.452**	.687**
	Sig. (2- tailed)	.001	.010	.001	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
Produktiv .Kerja6	Pearson Correlation	.297**	.331**	.401**	.345**	.452**	1	.716**
	Sig. (2- tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
Total.Pro tivKer	Pearson Correlation	.612**	.579**	.695**	.615**	.687**	.716**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120

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

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

Reliabilitas Produktivitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	6

C. Asumsi klasik

Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.225	2.752		5.169	.000		
Gaya.Kepemimpinan	.082	.087	.095	.941	.348	.689	1.452
Budaya.Kerja	-.185	.140	-.142	-1.323	.188	.611	1.636
Job.Description	.291	.123	.216	2.369	.019	.849	1.178
Pemberdayaan.Karyawan	.457	.132	.332	3.460	.001	.765	1.307

a. Dependent Variable: Produktivitas.Kerja

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dengan menggunakan Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.442	1.613		-1.514	.133
Gaya Kepemimpinan	-.018	.051	-.039	-.354	.724
Budaya Kerja	.043	.082	.060	.520	.604

Job Description	.127	.072	.172	1.757	.082
Pemberdayaan Karyawan	.074	.077	.099	.954	.342

a. Dependent Variable: Abs_Res

Nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala hetroskedastisitas dalam penelitian ini

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78708262
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.047
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

D. Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda & t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.225	2.752		5.169	.000
Gaya.Kepemimpinan	.082	.087	.095	.941	.348
Budaya.Kerja	-.185	.140	-.142	-1.323	.188
Job.Description	.291	.123	.216	2.369	.019
Pemberdayaan.Karyawan	.457	.132	.332	3.460	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas.Kerja

Adjusted R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435 ^a	.189	.161	1.81790

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan.Karyawan, Gaya.Kepemimpinan, Job.Description, Budaya.Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas.Kerja