

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN  
INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA PT. BALAI LELANG MANDIRI  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**



**Disusun Oleh :**

**Muhammad Hafish**

**NPM : 1511110002**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2020**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Hafish  
Nomor Pokok/Npm : 1511110002  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insetif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Balai Lalang Mandiri Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 5/7-2020

Pembimbing I

Prof. DR. Sulbahri Madjir, SE.,MM

NIDN : 0016035101

Tanggal 10/7-2020

Pembimbing II

Hj. Noviani. SE, M.Si

NIDN :0221116101

Mengetahui :

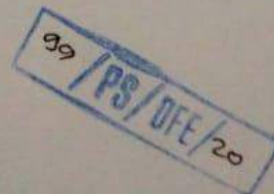
Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 10/7-2020



Dr. Msy. Mikhal, S.E., M.Si.Ak.CA.CSRS

NIDN : 020506401



## Motto dan Persembahan

*Motto :*

- *Sukses adalah guru buruk, Sukses menggoda orang yang tekun ke dalam pemikiran bahwa mereka tidak dapat gagal.*
- *Setiap orang punya jatah gagal. Habiskan jatah gagalmu saat muda.*
- *Hidup ini begitu singkat, jangan pernah bersikap sombong, karena tidak ada yang layak kita sombongi.. sebagai manusia, kita hanyalah makhluk yang berasal dari tanah (bumi) dan akan kembali ke sana juga.*

*Persembahan :*

- *Kedua Orang Tua*
- *Seluruh Keluarga Besar*
- *Teman-teman di Universitas  
Tridinanti Palembang*
- *Almamaterku, Universitas  
Tridinanti Palembang*

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Hafish

NPM : 1511110002

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Balai Lelang Mandiri Palembang.

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi dengan Judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif Terhadap Prodktivitas Kerja karyawan Pada PT. Balai Lelang mandiri Palembang” adalah hasil pekerjaan dan ide saya, pendapat atau materi dari sumber lain dikutip dengan penulisan referensi yang sesuai.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk diketahui oleh pihak yang berkepentingan dan saya bersedia menanggung resiko dan sanksi berupa pembatalan Skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2020

Yang Membuat Pernyataan



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah HirobbilAlamin,

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah serta Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Balai Lelang Mandiri Palembang”.Sholawat dan salam semoga selalu tercurah pada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW dan keluarga beserta para sahabat dan umat yang meyakiniya.

Penulis skripsi ini banyak dibantu semua pihak terutama kedua orang tuaku Bapak dan Ibu tercinta yang telah memberi dukungan baik berupa material maupun spiritual, penulis mengucapkan terimakasih atas dorongan dan doa restu serta kesabarannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, namun atas bantuan dari beberapa pihak akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis dalam kesempatan ini pula berterimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu DR.Ir.Hj. Nyimas Manisah,Mp selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr.Msy.Mikial,SE,M.Si.Ak.Ca.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam ZanariahSE,MM Selaku ketua jurusan program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,MM. Selaku ketua pembimbing dalam penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Hj. Noviarni. SE, M.Si Selaku Anggota Pembimbing penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Leo Budiriansyah, S.E.,M.Si Selaku Anggota pembimbing penyusunan skripsi.
7. Bapak Thabrani Syukri, SE Selaku Manajer di PT. Balai Lelang Mandiri Palembang.
8. Bapakku Suherman dan ibuku Solha serta saudara-saudaraku yang telah memberikan bimbingan dan semangat serta doa yang tulus kepada saya selama saya menyelesaikan skripsi dan memberikan dukungan moril dan material menjalankan hidup didunia.
9. Sahabat-sahabat seangkatanku serta juniorku di Organisasi UKM Sepak Bola dan Futsal Universitas Tridinanti Palembang.
10. Seseorang yang kusayang Henny Herawati yang selalu mendoakanku, memberikan dukungan dalam membantu menyelesaikan proses perkuliahan dan penulisan skripsi ini.

Semoga semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini selalu mendapatkan nikmat dan karunia dari Allah SWT, mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukannya, terutama penulisan dan rekan-rekan mahasiswa yang akan menyusun skripsi.

Palembang, Maret 2020

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
MOTTO & PERSEMBAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
ABSTRAK .....	xii
RIWAYAT HIDUP .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Gaya Kepemimpinan .....	8
2.1.2.1 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan.....	9
2.1.1.2 Gaya Kepemimpinan yang Efektif .....	13
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan ...	15
2.1.1.4 Mengidentifikasi Gaya Kepemimpinan.....	16

2.1.1.5 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan .....	17
2.1.2 Insentif .....	18
2.1.2.1 Pengertian Insentif .....	18
2.1.4.2 Fungsi Insentif .....	19
2.1.2.3 Jenis Insentif .....	20
2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Insentif .....	26
2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Insentif .....	28
2.1.3 Produktivitas .....	30
2.1.3.1 Pengertian Produktivitas .....	30
2.1.3.2 Indikator-Indikator Produktivitas .....	32
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas .....	33
2.1.3.4 Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan.....	36
2.2 Penelitian yang Relevan .....	39
2.3 Kerangka Berfikir .....	41
2.4 Hipotesis .....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>45</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
3.1.1 Tempat Penelitian .....	45
3.1.2 Waktu Penelitian.....	45
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.2.1 Sumber Data .....	46
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.3 Populasi dan Sampel.....	47
3.3.1 Populasi .....	47
3.3.2 Sampel .....	48
3.4 Rancangan Penelitian .....	48
3.5 Variabel dan Definisi Operasional .....	49
3.6 Instrumen Penelitian .....	50
3.7 Teknik Analisis Data .....	54
3.8 Sistematika Penulisan .....	60



3.9 Langkah dan Jadwal Kerja .....	61
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>62</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	62
4.1.1 Sejarah singkat perusahaan .....	62
4.1.2 Struktur organisasi perusahaan .....	63
4.2 Karakteristik Responden .....	65
4.2.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	65
4.2.2 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan .....	65
4.3 Hasil Pembahasan .....	66
4.3.1 Hasil uji validitas .....	66
4.3.2 Hasil uji reliabilitas .....	68
4.3.3 Hasil analisa regresi linier berganda .....	69
4.3.4 Uji koefisien korelasi .....	71
4.3.5 Uji koefisien determinasi .....	72
4.3.6 Uji statistic deskriptif .....	73
4.3.7 Uji hipotesis .....	74
4.3.8 Pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja .....	76
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>77</b>
5.1 Kesimpulan .....	77
5.2 Saran.....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan.....	17
Tabel 2.2 Dimensi dan Indikator Insentif .....	28
Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	45
Tabel 3.2 Data Karyawan .....	48
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden (Jenis Kelamin) .....	65
Tabel 4.2 Karakteristik (Pendidikan) .....	65
Tabel 4.3 Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan .....	67
Tabel 4.4 Validitas Variabel Insentif .....	67
Tabel 4.5 Validitas Variabel Produktivitas .....	68
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas .....	69
Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Berganda .....	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	73
Tabel 4.11 Hasil Uji t .....	74
Tabel 4.12 Hasil Uji f .....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	63

## ABSTRAK

MUHAMMAD HAFISH, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Balai Lelang Mandiri Palembang. (Dibawah Bimbingan Bapak Prof. DR. Sulbahri Madjir, SE.,MM dan Ibu Hj Noviarni. SE, M.Si).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Balai Lelang Mandiri Palembang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode sampel jenuh atau sampel sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi relatif kecil yaitu berjumlah 37 orang dengan teknik pengambilan sampel data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuisioner, dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis linier berganda dengan analisis deskriptif kuantitatif.

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$  ( $Y = 3.287 + 0,573x_1 + 0,326+ e$ ) dan nilai  $a = 3.287$  nilai  $b_1 = 0,573$  dan nilai  $b_2 = 0,326$ . Angka Adjusted R Square (nilai determinasi  $R^2$ ) sebesar 0,928 memberikan makna bahwa variable gaya kepemimpinan, insentif, mampu menjelaskan perubahan variable terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 93% dan sisanya 7% dijelaskan oleh variable-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Pemberian Insentif, dan Produktivitas Kerja Karyawan.

## **RIWAYAT HIDUP**

**Muhammad Hafis**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 02 Februari 1994 dari Ayah Suherman dan Ibu Solha. Anak ke-2 dari empat bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2006 di SDN 171 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2010 di SMPN 54 Palembang dan Menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2012 di SMAN 13 Palembang. Selanjutnya saya memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Kini dengan penuh perjuangan, kerja keras, dan proses pembelajaran yang tiada henti, akhirnya penulis dapat menyelesaikan pendidikan Strata 1 (Satu) di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2020

Muhammad Hafish

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan baik yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat saat ini memberikan tantangan yang beragam bagi perusahaan. Agar perusahaan mampu bertahan dalam bisnisnya, maka setiap perusahaan dituntut untuk selalu aktif dalam menjalankan usahanya. Persaingan yang sangat ketat menuntut suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya serta mampu melakukan efisiensi internal. Dari sisi internal perusahaan berupaya melakukan efisiensi kerja seperti mengoptimalkan kinerja karyawan. Karyawan SDM merupakan pelaku dari seluruh tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi

atau perusahaan lainnya. Keberadaan SDM di dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal.

Menurut Thoha (2013:49) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Sedangkan menurut Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Berdasarkan dari para ahli diatas disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

Kepemimpinan di PT. Balai Lelang Mandiri Palembang berpola mementingkan pelaksanaan hubungan kerjasama. Pimpinan menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap orang mampu

menjalin kerjasama dalam melaksanakan tugas-tugasnya masing-masing. Sedangkan tipe gaya kepemimpinan yang diterapkan sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi.

Selain gaya kepemimpinan faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan adalah pemberian insentif, dimana insentif sebagai sarana yang mendorong pada karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan agar dapat memenuhi kebutuhan para keryawan dan keluarga mereka. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan agar bekerja lebih meningkat.

Sebuah kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa dasar bagi kebanyakan orang dalam menjadi pegawai pada suatu organisasi adalah mencari nafkah. Dewasa ini masalah insentif dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dilakukan oleh pekrja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan materialnya, akan tetapi cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul oleh organisasi tersebut dalam rangka upaya pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu pendorong agar pegawai mampu bekerja dengan baik. Salah satu pendorong itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain : gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan pimpinan yang adil dan bijaksana,



pengaruh dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir. Oleh karena itu, insentif dan kepemimpinan sangat diperlukan untuk memacu produktivitas para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga lebih bersemangat dalam bekerja, PT. Balai Lelang Mandiri Palembang memberikan motivasi berupa insentif kepada setiap karyawannya berupa gaji pokok, dan tunjangan hari raya. Insentif yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya cenderung berfluktuasi. Hal ini terjadi karena dipengaruhi oleh absensi karyawan setiap bulannya dan jumlah penjualan tiap bulannya.

Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan dengan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas efektif dan efisien dan kualitas berdekatan. Artinya, sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisasi dan teknis, artinya hasil maupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (sumber-sumber ekonomi) yang diolah.

Guna mendorong produktivitas yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para pegawai organisasi, sedangkan tujuan utama pemberian

insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu atau kelompok. Pada PT Balai Lelang Mandiri Palembang perlu adanya insentif sebagai penyemangat untuk karyawan guna mencari nasabah, karena kurangnya disiplin waktu dan pencapaian target sehingga perusahaan memberikan bonus/insentif bagi karyawannya yang berhasil mencapai target. Dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja pegawai maka insentif dan gaya kepemimpinan perlu ditingkatkan untuk menunjang produktivitas.

Pada hakikatnya produktivitas itu pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan kehidupan esok hari, harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian ini, akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus lebih mampu mengembangkan diri dalam meningkatkan kemampuan kerjanya, terlebih dahulu harus ada upaya yang bersifat pengorbanan sehingga didalam arti yang sederhana dan teknis, pengertian produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dikeluarkan dengan sumber-sumber daya yang ada pada kurun waktu tertentu. Secara umum “produktivitas” mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk mengetahui lebih jauh pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian insentif didalam suatu organisasi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawainya, sehingga pada penelitian ini peneliti mengambil judul

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN  
INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
DI PT. BALAI LELANG MANDIRI PALEMBANG “.

## 1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. apakah gaya kepemimpinan dan pemberian insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Balai Lelang Mandiri Palembang ?
2. apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Balai Lelang Mandiri Palembang ?
3. apakah pemberian insentif berpengaruh masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Balai Lelang Mandiri Palembang ?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian insentif secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Balai Lelang Mandiri Palembang.

2. Untuk mempengaruhi gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Balai Lelang Mandiri Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Balai Lelang Mandiri Palembang.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari diadakan penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis  
Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia.
2. Bagi Perusahaan  
PT. Balai Lelang Mandiri Palembang hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran dan masukan bagi semua komponen di lingkungan PT. Balai Lelang Mandiri Palembang untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, profesional dan pertimbangan pimpinan mengenai faktor-faktor yang perlu mendapatkan perhatian guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Bagi Akademik  
Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan Malayu S.P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Bumi Nusara.
- Thoha, Miftah. 2013. Kepemimpinan dalam Manajemen. edisi 1. Penerit : PT. Roja Grafindo.
- Hasibuan Malayu S,P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 17. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 4. Bandung : Retika Aditama.
- Rivai, H. Veithzal. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktek. Bandung : Murai Kencana.
- Sutikno, Sobry M. 2014. Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan, edisi pertama. Lombok : Holista.
- Muchdarsyah Sinaung. 2013. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Roskarya.
- Yin Kimsean. 2011. Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia. Jakarta : Gaya Media.
- Edy Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RDN. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Suharsimi Arikunto. 2009. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : PT.Rineka Cipta.