Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah
Fakultas Ekonomi
Universitas Surakarta

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.19 No.2 April 2021

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BKK KARANGANYAR

Nur Kasanah[1)], Dewi Pujiani[2)]
[1),2)]Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta
E-mail: nurkhzanah31@gmail.com[1)], dewipujiani8@gmail.com[2)]

Abstract

In this research has the objective to determine the effect of leadership, and welfare the performance in BKK Karanganyar either partially or simulfaneously. The hypothesis in this study are : suspected leadership and welfare have a significant effect on the performance of employees at BKK Karanganyar either partially or Simultaneously. Necessary data in this study are primary data obtained by questionnaire from a sample of 110 respondents. Analysis of the data used in this research is multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination. The regression test results obtained $Y = -2{,}470 + 0.560\ X_1 + 0323\ X_2 + 0.209\ X_3$. *The t test results obtained: 1) The influence of leadership* (X_1) *obtained t value of 5,523> t table 1,980 with a p-value of 0,000 <0.005 meaning that* X_1 *has an effect on employee performance. 2) The effect of welfare* (X_2) *obtained t value 179.787> t table 179.787 with a p-value of 0.000 <0.005 means that* X_2 *has an effect on employee performance. The results of data analysis in this study can be concluded that the staffing, leadership and welfare have a significant effect on the performance of employees at BKK Karanganyar either partially or simultaneously.*

Keywords: *as the Civil Service, Leadership, Safety*

PENDAHULUAN

Aktivitas ekonomi masyarakat tidak akan lepas dari peran serta lembaga perbankan sebagai salah satu lembaga keuangan yang mampu memediasi antara pemilik modal dan masyarakat yang membutuhkan modal. Lembaga perbankan mempunyai peran penting bagi peningkatan perekonomian masyarakat. Layanan perbankan saat ini mampu memenuhi berbagai kebutuhan ekonomi masyarakat baik yang bersifat produktif maupun konsumtif. Perkembangan bisnis perbankan tumbuh seiring dengan perkembangan kehidupan ekonomi masyarakat. Perkembangan bisnis perbankan saat ini tumbuh dengan pesat. Kondisi ini dapat dilihat dengan semakin banyak lembaga perbankan yang ada di sekitar masyarakat. Dengan semakin banyaknya lembaga perbankan bahkan lembaga-lembaga keuangan lain selain perbankan di masyarakat menjadikan persaingan bisnis ini menjadi semakin ketat.

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini merumuskan permasalahan yang hendak dibahas, yaitu antara lain :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BKK Karanganyar?
2. Apakah kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BKK Karanganyar?
3. Apakah kepemimpinan dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BKK Karanganyar?

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BKK Karanganyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan BKK Karanganyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kesejahteraan secara simultan terhadap kinerja karyawan BKK Karanganyar.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan bagian dari sikap karena kepemimpinan dapat dipelajari serta dipengaruhi oleh faktor internal, misalnya kapabilitas perusahaan, ukuran perusahaan, struktur organisasi dan sebagainya (Zhang, 2010: 15). Kepemimpinan manajemen juga dipengaruhi oleh faktor eksternal dimana faktor eksternal akan memberikan pola dan tipe

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.19 No.2 April 2021

kepemimpinan. Faktor eksternal, meliputi regulasi, kebijakan pesaing dan sebagainya, merupakan referensi manajemen agar fleksibel dalam menjalankan perusahaan.

2. Kesejahteraan

Pengertian kesejahteraan menurut Hasibuan (2012: 184) adalah "balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan". Tujuannya adalah untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Menurut Yoder dalam Hasibuan (2012: 186) menyatakan bahwa :

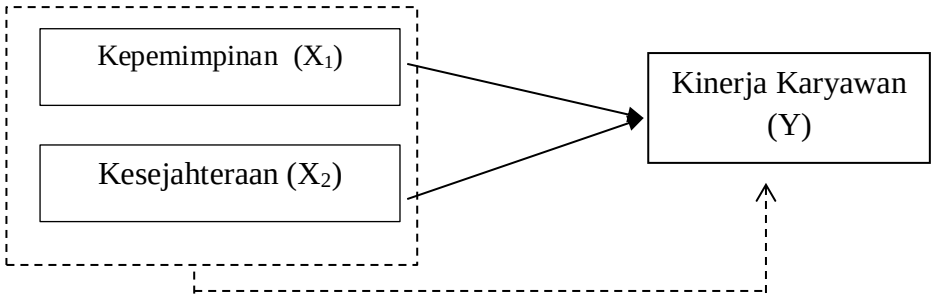
"Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan, terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dan pensiun. Pelayanan adalah tindakan yang diambil untuk menolong atau membantu para karyawan seperti pemberian bantuan hukum atau nasihat di bidang kepegawaian, kesenian, olah raga dan lain sebagainya."

3. Kinerja

Menurut Robbins, Stephen P. (2011: 218), kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Di samping motivasi perlu juga dipertimbangkan kecerdasan dan keterampilan untuk menjelaskan dan menilai kinerja. Kesempatan untuk berkinerja perlu juga ditambahkan meskipun seorang karyawan mungkin bersedia dan mampu. Hal itu untuk menghindari adanya kendala dari kinerja. Kesempatan untuk berkinerja adalah tingkatan-tingkatan kinerja yang tinggi. Sebagian merupakan fungsi dari tidak diketahui adanya rintangan-rintangan yang menjadi kendala bagi karyawan yang bersangkutan.

Kerangka Pemikiran

Bertolak dari kajian di atas, maka dapat dibuat suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

⟶ : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

⇢ : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori dan belum menggunakan fakta (Sugiyono, 2015: 51). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H_0:$\beta_1 = 0$ diduga kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BKK Karanganyar.

   Ha:$\beta_1 \neq 0$ diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BKK Karanganyar.

2. H_0:$\beta_2 = 0$ diduga kesejahteraan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BKK Karanganyar.

   Ha:$\beta_2 \neq 0$ diduga kesejahteraan berpengaruh signifikan

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.19 No.2 April 2021

terhadap kinerja karyawan BKK Karanganyar.

3. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ diduga kepemimpinan dan kesejahteraan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BKK Karanganyar.

   Ha: $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ diduga kepemimpinan dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BKK Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Obyek Penelitian

1. Lokasi Penelitian

   Penelitian ini mengambil lokasi di BKK Karanganyar. Alasan pemilihan lokasi ini dikarenakan selain faktor kinerja merupakan salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan, pemilihan lokasi penelitian ini dikarenakan adanya jaminan ketersediaan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
2. Obyek Penelitian

   Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan BKK Karanganyar.

Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen
   - Kinerja Karyawan (Y)
2. Variabel Independen
   - Kepemimpinan (X_1)
   - Kesejahteraan (X_2)

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja Karyawan

   Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah penilaian karyawan administrasi terkait dengan prestasi kerja yang dicapai karyawan BKK Karanganyar terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun indikator kinerja dalam penelitian adalah sebagai berikut:
   a. Mampu meningkatkan target pekerjaan;
   b. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu;
   c. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan;
   d. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan;
   e. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan (Guritno, Bambang dan Waridin, 2015 : 94)
2. Kepemimpinan

   Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah penilaian responden terkait dengan keberadaan kepemimpinan yang ada di BKK Karanganyar yang dilihat dari indikator sebagai berikut:
   a. Kemampuan mempengaruhi.
   b. Kemampuan memberikan contoh yang baik.
   c. Kemampuan memotivasi bawahan.
   d. Kemampuan dalam pengambilan keputusan.
   e. Kemampuan dalam mengelola konflik (Harbani, 2013: 202)
3. Kesejahteraan

   Kesejahteraan dalam penelitian ini merupakan bentuk balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan yang bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Indikator yang digunakan dalam penilaian kesejahteraan diantaranya adalah:
   a. Kesejahteraan ekonomis, yang meliputi : uang pensiun, uang makan, uang transport, uang lebaran/natal, bonus, uang duka kematian.
   b. Fasilitas, yang meliputi penyediaan fasilitas penunjang kebutuhan pribadi karyawan yang mencakup pengadaan mushola/masjid, olahraga, kesenian, pendidikan, seminar, cuti dan cuti hamil, koperasi dan toko, izin, dan sebagainya.
   c. Pelayanan, yang merupakan tunjangan non materi yang diberikan kepada para karyawan untuk memberikan perasaan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya (Hasibuan, 2012: 128).

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data
   a. Data Primer

      Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil pengamatan atau observasi. Dalam penelitian ini data primer berupa data tentang hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden mengenai penilaian terhadap manajemen, teknologi informasi, kesejahteraan dan kinerja

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.19 No.2 April 2021

karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung dari hasil pengamatan atau observasi. Dalam penelitian ini data sekunder berupa data tentang gambaran umum BKK Karanganyar, dan teori-teori penunjang dalam penelitian ini.

2. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Menurut Sugiyono (2015: 129) sumber data primer ialah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber datanya adalah responden, yaitu orang yang menjawab pertanyaan-pertanyaan yang dirumuskan peneliti mengenai kepemimpinan, kesejahteraan dan kinerja karyawan.

b. Data sekunder

Sugiyono (2015: 129) mengemukakan bahwa sumber data sekunder ialah sumber data yang diperoleh tidak langsung dari hasil observasi, misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram. Sumber data sekunder dalam penelitian ini ialah berupa deskripsi mengenai BKK Karanganyar, struktur organisasi, sistem produksi, produk, dan jumlah karyawan serta teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempengaruhi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015: 72). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan BKK Karanganyar yang berjumlah 110 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015: 73). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili), karena kesimpulan yang diambil dari sampel akan diberlakukan untuk populasi.

Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini relatif sedikit yaitu 110 orang, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian menggunakan teknik sensus. Dimana dalam teknik sensus semua populasi berperan sebagai sampel dalam penelitian. Untuk itu dalam penelitian ini sampel penelitian sebanyak 110 responden.

Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Sugiyono (2015: 135) mengemukakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung. Datanya berupa daftar pertanyaan yang terperinci dan lengkap dalam satuan daftar pertanyaan agar responden mengisi atau menjawab sendiri pertanyaan itu.

Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada responden berupa kuesioner tertutup, karena dalam penelitian ini setiap pertanyaan telah diberikan alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2015: 130), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Dalam pengumpulan data melalui metode wawancara data yang diperoleh dari hasil wawancara adalah mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan kepemimpinan, dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan.

Pengukuran Variabel

Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket, yaitu tentang kepemimpinan, manajemen, teknologi informasi, kesejahteraan dan kinerja. Dalam hal ini penulis menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.19 No.2 April 2021

Penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2015: 86).

Alat Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui ketepatan dan keakuratan metode analisis data yang digunakan, maka digunakan uji instrumen validitas dan reliabilitas. Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurannya terhadap suatu gejala. Sedangkan reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran beberapa kali terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. Adapun rumus yang digunakan untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas adalah:

a. Validitas

Untuk menguji yaitu dengan menggunakan teknik korelasi "*Product Moment*" yang rumusnya sebagai berikut (Sugiyono, 2015: 182) :

$$r_{12} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{12} : Koefisien korelasi antara faktor variabel tertentu dengan nilai total variabel.
X_2 : Nilai total variabel
X_1 : Nilai faktor dari variabel
n : Jumlah sampel

Apabila nilai r_{hitung} yang diperoleh dari hasil penghitungan lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka berarti ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga dapat dikatakan alat pengukur yang digunakan tersebut valid untuk mengukur kuesioner variabel. Tetapi apabila nilai r_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan lebih kecil dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka alat pengukur tersebut tidak valid untuk mengukur kuesioner variabel.

b. Reliabilitas

Reliabilitas adalah merupakan tingkat keadaan (kuesioner) dari daftar pertanyaan yang akan disebar kepada responden. Hal ini mengandung pengertian bahwa "instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah cukup baik". Alat ukur dinyatakan punya reliabilitas yang tinggi jika alat ukur tersebut mantap dapat diandalkan dan dapat diramalkan. Untuk mengetahui reliabilitas angket digunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu sebagai berikut (Arikunto, 2012: 165) :

$$r_{11} = \left\{\frac{k}{i-1}\right\}\left\{1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2}\right\}$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrument
k : Banyaknya butir soal
σb^2 : Jumlah varians butir
σt^2 : Jumlah Varian Total

Apabila $r_{Alpha\ Cronbach} > 0{,}60$, maka dapat dikatakan kuesioner tersebut reliabel (Sugiyono, 2015: 251).

2. Pengujian Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan apabila variabel bebas lebih dari satu dan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus Regresi Linier Berganda:

$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + €$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan
α = Konstanta
$\beta_{1,2}$ = Koefisien pengaruh variabel $X_{1,2,}$
X_1 = Kepemimpinan
X_2 = Kesejahteraan
€ = *Error*

Dalam analisa ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependennya, maka dilakukan uji hipotesis.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependent dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Menentukan formula hipotesis

Ho : $\beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha : $\beta \neq 0$, artinya ada pengaruh yang dignifikan antara variabel independen

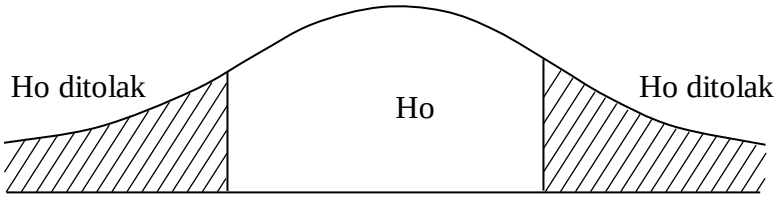
Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.19 No.2 April 2021

terhadap variabel dependen.

2) Dipilih *level of signifikansi* $\alpha = 5\%$
   Degree of freedom = n-k-1
   $t_{tabel} = \alpha/2 ; n-k-1$
3) Menentukan nilai t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{bi}{S_{bi}}$$

4) Kriteria Pengujian



$-t_{tabel}$ t_{tabel}

Ho diterima apabila nilai $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau *p-value* $\geq 0{,}05$.
Ho ditolak apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau *p-value* $< 0{,}05$.

c. F Test (Uji F)

Uji F adalah pengujian hipotesis koefisien regresi secara total, dimana antara β_1, β_2, diuji secara bersama-sama. Uji F ini mengikuti distribusi F sehingga tabel yang dipergunakan adalah tabel F. Adapun uji F dalam penulisan ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh secara bersama-sama antara variabel independent terhadap variabel dependen dengan formula :

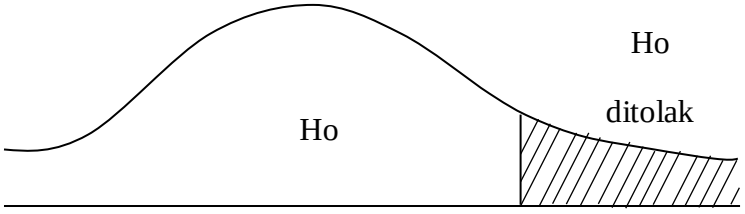
$$F_{hitung} = \frac{JKR/k}{JKS/(n-k-1)}$$

Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1) Menentukan formula hipotesis
   Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
   Ha : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen
2) Dipilih *level of signifikansi* $\alpha = 0{,}05$
   Dengan *degree of freedom* = (k: n-k-1)
   $F_{tabel} = F_{(\alpha\ ;\ k\ :\ n-k-1)}$
3) Nilai F hitung

$$F_{hitung} = \frac{JKR/k}{JKS/(n-k-1)}$$

4) Kriteria Pengujian



F_{tabel}

Ho diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau *p-value* $\geq 0{,}05$.
Ho ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau *p-value* $< 0{,}05$.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur proporsi/presentasi sumbangan dari seluruh variabel independen (X_1, X_2,)

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.19 No.2 April 2021

terhadap dalam model regresi variabel dependen (Y) dengan menggunakan rumus :

$$R^2 = \frac{JKR}{JKT}$$ (Sugiyono, 2015: 83)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Dari hasil uji t maka dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti bahwa ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
   a. Pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di BKK Karanganyar

      Mengingat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,523 > 1,980) pada *p-value* sebesar 0,000 < 0,05, berarti Ho ditolak Ha diterima artinya kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di BKK Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Diduga kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di BKK Karanganyar" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kesejahteraan merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aldela (2012) yang menyatakan bahwa faktor kesejahteraan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, upaya ini dapat dilakukan dengan memberikan balas jasa diluar gaji dapat berupa materi maupun non materi seperti pemberian fasliitas kerja yang memadai, adanya peluang karir, pemberian cuti kerja, jaminan kesehatan dan keamanan dan sebagainya.
   b. Pengaruh kesejahteraan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di BKK Karanganyar

      Mengingat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,230 > 1,980) dan *p-value* sebesar 0,028 < 0,05, berarti Ho ditolak dan Ha diterima artinya budaya organisasi berpengaruh dignifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di BKK Karanganyar. Dengan demikian dapat diketahui bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Diduga kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di BKK Karangnayar" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di BKK Karanganyar. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Kristina (2012) dan Sudarso (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang khususnya bagian produksi yang ada si BKK Karanganyar perlu adanya dukungan kesejahteraan yang positif , untuk itu perlu upaya meningkatkan kesadaran karyawan terhadap kesejahteraan yang positif yang ada di perusahaan seperti budaya disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
2. Dari hasil uji pengaruh secara simultan dalam penelitian ini yang dilakukan dengan menggunakan Uji F antara variabel independent yaitu kinerja karyawan yang ada di BKK Karanganyar dapat diketahui bahwa nilai F hitung > F tabel (179,787 > 2,68) dan p-value < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti kepemimpinan, kesejahteraan, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karywan yang ada di BKK Karanganyar. Dengan demikian dapat diketahui bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Diduga kepemimpinan dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di BKK Karangayar" terbukti kerbenarannya. Dari hasil penelitian ini dapar diketahui bahwa kepemimpinan dan kesejahteraan merupakan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di BKK Karanganyar. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan khususnya karyawan bagian produksi perusahaan harus selalu memperhatikan aspek kepemimpinan dan kesejahteraan.
3. Dari hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,813, maka dapar diartikan bahwa proporsi pengaruh variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan dan kesejahteraan

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.19 No.2 April 2021

terhadap kinerja karyawan yang ada di BKK Karanganyar sebesar 81,3% sedangkan sisanya sebesar 18,7 dipengaruhi oleh faktor yang lainnya seperti kedisiplinan, kepuasan kerja dan sebagainya. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pemilihan variabel yang digunakan untuk memprediksi variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini sudah tepat mengingat nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini relatif besar yaitu 0,813 atau 81,3%.

Tabel IV.10
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficints"

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	*Sig.*
		B	*Std. Error*	Beta		
1	*(Constant)*	-2,470	1,039		-2,376	,019
	Kepemimpinan	,560	,060	,578	9,309	,000
	Kesejahteraan	,323	,056	,289	5,523	,000

a. *Dependent Variable* : Kinerja Karyawan
Sumber : Data Primer diolah, tahun 2019.

Dari hasil uji regresi linier dengan bantuan program *SPSS versi* 16, diperoleh :

a = -2,470

β_1 = 0,560

β_2 = 0,323

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$Y = 2,470 + 0,560\ X_1 + 0,323\ X_2$

Artinya :

a. Nilai a (Konstan) = -2,470, bernilai negative artinya apabila tidak terdapat variabel kepemimpinan, kesejahteraan dapat menurunkan kinerja karyawan yang ada di BKK Karanganyar.
b. Nilai β_1 = 0,560, bernilai positif artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan administrasi di BKK Karanganyar. Dengan demikian apabila terdapat peningkatan kepemimpinan dan variabel yang lain konstan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di BKK Karanganyar.
c. Nilai β_2 = 0,323, bernilai positif artinya kesejahteraan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan administrasi di BKK Karanganyar. Dengan demikian apabila terdapat peningkatan kesejahteraan dan variabel yang lain konstan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di BKK Karanganyar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan dapat ditarik dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di BKK Karanganyar.
2. Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di BKK Karanganyar.
3. Kepemimpinan dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di BKK Karanganyar.
4. Kesejahteraan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di BKK Karanganyar.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, maka saran yang dapat direkomendasikan dalam penelitian ini :

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan dalam mampu mempengaruhi bawahan, pemimpin yang mampu memberikan contoh yang baik bagi bawahan, pemimpin yang mampu memmberikan motivasi kepada bawahan, pemimpin yang mampu mengambil keputusan yang tepat bafi organisasinya, dan seorang pemimpin mampu mengelola konfllik yang terjadi pada perusahaan.

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.19 No.2 April 2021

2. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, upaya ini dapat dilakukan dengan memberikan balas jasa diluar gaji dapat berupa materi maupun non materi seperti pemberian fasilitas kerja yang memadai, adanya peluang karir, pemberian cuti kerja, jaminan kesehatan dan keamanan dan sebagainya.
3. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang ada di BKK Karanganyar perlu adnya dukungan kesejahteraan yang positif, untuk itu perlu upaya meningkatkan kesadaran karyawan terhadap budaya-budaya yang positif yang ada di perusahaan seperti budaya disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsini. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Teknik Pendekatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Brin, Du, Cahyono Dwi dan Ghozali Imam. (2002). Pengaruh Jabatan Budaya Organisasional, dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 5, No. 3.

Cobbold. (2014). Employee Training Effectiveness in Saudi Arabian SME Performance. *International Journal of Bussiness and Social Science*, Hal. 46-52.

Dito, Anoki Herdian. (2010). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Gery Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT. Prehallindo.

H Edgar Schien. (2014). *Organizational Culture and Leadership*. Third Edition. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Hair J.F, Anderson. (2014). *Organization Cultural and Leadership*. San Fransisco : Jossey Bass.

Handoko, T Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: UGM.

Harbani, Pasalong. (2013). *Kepemimpinan Manajemen*. Bandung: Alfa Beta.

Kharisma, Aldela. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Borongan di PT. Kharisma. Sejahtera Sukoharjo*. Skripsi. Surakarta: Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta, Tidak Dipublikasikan.

Kristina, Wahyu. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Surakarta*. Tesis. Surakarta: Program Magister Manajemen UNISRI. Tidak Dipublikasikan.

Kusumo. (2009). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Manajemen, Teknologi Informasi, dan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan. (Studi pada : PT. Jamsostek (Persero) Kantor Wilayah V Semarang)*. Tesis. Semarang: Program Magister UNDIP. Tidak Dipublikasikan.

Luthans E.A Freed. (2011). *Organizational Behavior, Sixth Edition*. Singapore: McGraw Hill Book Co.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

_____. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

P, Stephen Robbins. (2011). *Perilaku Organisasi*. diterjemahkan oleh Benyamin Molan, edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Prabu, Anwar. (2005). *Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Sawitri. (2017). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi di PT. Duta Sarana Perkasa Surakarta*. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta. Tidak Dipublikasikan.

Simamora, Henri, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.19 No.2 April 2021

Sp, Malayu Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Stoner James, A.F: Freeman, R. Edward; Gilbert JR, Daniel R. (2011). *Manajemen.* Jilid I. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.

Sudarso. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa Se Kecamatan Kedawung Kabupaten Sragen*. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta. Tidak Dipublikasikan.

Sugiyono. (2015). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

Waridin, Bambang dan Guritno. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja. *JRBI*, Vol.1 No. 1, pp.63-74.

Wijiatmoko, Ibnu. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan Operasional Perusahaan Pengiriman Paket J&T Express Wilayah Solo Raya*. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta. Tidak Dipublikasikan.

Wu Evan Zhang. (2000). "The Sustainability Balanced Scorecard Linking Sustainability Management to Bussiness Strategy". Bussiness Strategy and The Environment, Sep/Oct, 2000, 11, 5, ABI/INFORM Global.