Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah
Fakultas Ekonomi
Universitas Surakarta

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.19 No.3 Juli 2021

PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN KARANGANYAR

Dewanti Mukti Lestari
Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
E-mail: dewanti.lestari97@gmail.com

Abstract

The research objective to find out: (1) influence of the welfare program to employee's work productivity, (2) influence of leadership style to employee's work productivity, (3) together influence of welfare program and leadership to employee's work productivity, and (4) the dominant influence between welfare programs and leadership to employee's work productivity onBadan Keuangan Daerah Karanganyar Regency. This research is a quantitative study with explanatory analysis. This research was conducted at the on Badan Keuangan Daerah Karanganyar Regency. The population as well as the research sample of 72 people with a census method technique. Data collection techniques used were questionnaire observation, observation, study of literature and documents. Data analysis techniques used are multiple regression, t test, F test and determination test. The results obtained are: (1) The t test results found that the welfare program variables with the value of t count> t_{table} (6.164 <1.960), which means that the welfare program was factors significantly influence employee's work productivity. (2) The t test results found that the leadership style variable with t count> t_{table} (4.028> 1,960), which means that the leadership style factor has a significant effect on employee work productivity. (3) The results of the F test are shown that F count> F_{table} (41,249> 5.41), which means that the welfare program and leadership style affect the work productivity of employees in the on Badan Keuangan Daerah Karanganyar Regency together. (4) The t-count value of the welfare program variable is 6.164 greater than the t-count value of the leadership style variable, which means the welfare program has the greatest effect on employee work productivity in the on Badan Keuangan Daerah Karanganyar Regency. The equation of the multiple linear regression line is Y = 12.738 + 0.606 X1 + 0.213 X2 + e with an oef of determination of 0.63. This shows that the variable work productivity is really explained by the variable welfare program and leadership style by 63%. The rest is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: Welfare Program, Leadership Style, Work Productivity

PENDAHULUAN

Keterikatan manusia satu dengan manusia lain dimana kedua belah pihak saling mempunyai kesamaan tujuan menuntut manusia itu untuk bertindak ataupun berusaha bersama-sama. Kebersamaan yang mempunyai kesamaan tujuan tidak menutup kemungkinan akan melahirkan suatu bentuk organisasi, dengan terbentuknya suatu organisasi diharapkan manusia tersebut dapat memenuhi kebutuhannya. Adanya kebutuhan individu yang dapat terpenuhi melalui pekerjaan yang ia lakukan dalam organisasi akan menimbulkan suatu bentuk keterikatan tertentu yang besar pengaruhnya terhadap individu itu sendiri maupun terhadap kelangsungan hidup organisasi dimana individu tersebut bekerja.

Usaha yang dilakukan oleh individu dalam upaya mencukupi kebutuhannya diwujudkan dengan membentuk organisasi. Dimana dengan terbentuknya organisasi setiap individu akan bisa bekerja dan menyalurkan aspirasinya. Organisasi yang terbentuk biasanya mengacu pada kebutuhan para anggotanya.Dalam perjalanannya karena setiap organisasi mengalami masa tumbuh dan berkembang, maka masalah yang muncul dalam organisasi biasanya beraneka ragam sesuai dengan spesifikasi organisasi tersebut.

Tujuan didirikannya organisasi adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan akantercapai melalui proses kegiatan yang melibatkan segenap sumber daya yang dimiliki berupa sarana dan prasarana material, maupun faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan sebab sumber daya manusia inilah

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.19 No.3 Juli 2021

yang menjadi pelaku utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Manusia merupakan unsur terpenting karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki oleh organisasi seperti uang, materi, mesin-mesin, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi organisasi jika manusia dalam organisasi menjadi daya pembangun dan bukan perusak bagi organisasi (Siagian,Sondang P., 2012: 127).

Oleh karena itu pegawai yang berkualitas, yaitu pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi, sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan karena pada dasarnya keberhasilan organisasi secara keseluruhan ditentukan kontribusi dari hasil kerja pegawainya.Tingginya hasil kerja pegawai adalah produktivitas yang dicapai oleh pegawai pada tingkat tertentu.Jadi produktivitas kerja bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi seperti absensi dan kedisiplinan.

Upaya pemerintah dalam upaya memasyarakatkan produktivitas telah dilakukan sejak tahun 2003 dengan menetapkan bulan produktivitas nasional setiap bulan April. Usaha tersebut dilakukan dalam rangka menyongsong tinggal landas pembangunan nasional menuju masyarakat yang adil dan makmur serta mampu menjadi penggerak pembangunan.Masalah peningkatan produktivitas ini juga telah tersirat dalam Tap MPR RI. No. II/MPR/2003 yang menyatakan bahwa “pembinaan, penyempurnaan dengan penertiban aparatur pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah termasuk perusahaan–perusahaan milik negara di daerah sebagai aparatur perekonomian negara terus menerus dilakukan supaya mampu menggerakkan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian terhadap masyarakat “

Produktivitas mempunyai pengertian kemampuan memperoleh manfaat sebesar–besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (*output*) yang optimal, bahkan kalau mungkin yang maksimal (Siagian,Sondang P, 2012: 154). Produktivitas merupakan ukuran kemampuan (baik dari individu maupun dari organisasi perusahaan) untuk menghasilkan suatu produk atau jasa dalam kondisi dan situasi tertentu (Munandar, Ashar Sunyoto, 2012: 51).

Produktivitas kerja sebagai salah satu faktor produksi dalam pencapaian tujuan suatu organisasi perlu mendapat perhatian secara khusus, hal ini dikarenakan menyangkut faktor manusia yang merupakan penggerak dari semua aktivitas organisasi.Dengan meningkatnya produktivitas kerja seorang karyawan, tentunya hal yang tidak bisa melupakan adanya dukungan dan faktor produksi lainnya. Mengenai produktivitas itu sendiri, banyak faktor yang mempengaruhi dan faktor yang dominan pengaruhnya ditentukan oleh sifat dari organisasi yang bersangkutan seperti dikemukakan oleh Kusriyanto Bambang (2015:2) bahwa : produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungaan perusahaan dan kebijakan pemerintah, seperti pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan keselamatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, tehnologi dan kebijakan pemerintah dibidang produksi investasi, perajinan, moneter, fiskal, harga dan lain– lain.

Organisasi dalam kegiatannya pasti mempunyai masalah tertentu dan yang selalu menjadi perhatian pimpinan adalah bagaimana cara untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi, karena manusia merupakan unsur pertama sebagai pelaksana dari tujuan organisasi maka pimpinan akan memperhatikan dan mempertahankan produktivitas kerja khususnya melalui pemenuhan kebutuhan karyawan melalui program kesejahteraan serta gaya pimpinan dalam memimpin organisasi.Kebutuhan pegawai meliputi materi dan non materi. Kebutuhan pertama yang harus dipenuhi adalah kebutuhan fisiologis seperti balas jasa, istirahat dan sebagainya. Kebutuhan kedua dan utama adalah kebutuhan akan keamanan dan rasa aman. Bagi karyawan, kesejahteraan yang diperoleh merupakan bentuk balas jasa yang diharapkan diperoleh sebanding dengan tenaga atau sumbangan yang telah diberikannya kepada organisasi. Selain itu gaya kepemimpinan di tempat kerja juga memiliki dampak terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pemimpin berupaya agar para karyawannya mau dan mampu bekerja secara optimal ke arah produktivitas kerja.Gaya kepemimpinan perlu diperhatikan seorang manajer ketika menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan adalah

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.19 No.3 Juli 2021

pola perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin yang baik haruslah pandai memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan apa yang terbaik yang harus diterapkan sehingga ia dapat mengetahui tindakan apa yang sebaiknya dilakukan danmengerti akan kebutuhan para karyawannya, yang nantinya berdampak pada cara kerja karyawan terhadap tugas yang diberikan dan pada akhirnya produktivitas kerja yang diharapkan dapat tercapai.

Demikian pula halnya Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar yang merupakan salah satu organisasi pemerintah daerah yang bertujuan untuk menunjang program pembangunan nasional di bidang pengelolaan keuangan daerah. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan sesuai dengan tujuan organisasi, maka pemimpin organisasi berusaha mengembangkan program kesejahteraan yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan dalam bekerja dan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, sehingga mampu mempengaruhi karyawan agar mau bekerja sesuai dengan keinginan pemimpin dan tercipta hubungan kerja yang harmonis.

Berdasarkan gejala-gejala di atas maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji tentang faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan mengambil judul penelitian: PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN KARANGANYAR.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Penelitian Desmanair (2011: 5) yang berjudul Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Hotel Sahid Montana Malang). Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel semangat kerja (X_1) yang terdiri dari absensi, cuti sakit, ketrampilan dan pengetahuan, kerjasama, dan motivasi dan disiplin kerja (X_2) yang terdiri dari kepatuhan pada jadwal kerja, penampilan, kepribadian dan sopan santun. Sedangkan variabel produktifitas kerja (Y) terdiri dari kualitas dan kuantitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 11,451 dan disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas sebesar -2,143.
2. Penelitian Arifin Zaenal (2011) berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi di PR. Adi Bungsu Malang).
   Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:
   a. Terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan;
   b. Terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan;
   c. Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), terhadap produktivitas kerja karyawan;
   d. Berdasarkan sumbangan efektif (SE) variabel motivasi (X_1) berpengaruh paling dominan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) dengan nilai standardized coefficients (Beta) β1 sebesar 0,428.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2008) dengan judul "Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Balai Metrologi Pada Dinas Perdagangan Provinsi Jawa Tengah". Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Akumulasi nilai koefisien determinasi melalui uji R^2, diperoleh nilai 0,319 dimana nilai ini menyatakan bahwa kedua variabel bebas yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 31,9 % sedangkan sisanya sebesar 68,1 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Eni Murdianingsih (2008) dengan judul "Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Petugas Jakarta Dewan Investasi, Ibukota Jakarta". Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk Kinerja petugas JIB baik umumnya terutama dalam kondisi untuk semua variabel (Kemampuan, Motivasi, dan Kepemimpinan). Kinerja dan variabel Motivasi untuk Pengusaha tidak dalam kondisi baik, tetapi variabel Kemampuan dan Kepemimpinan dalam kondisi baik. Untuk Karyawan, variabel yang berada dalam kondisi baik adalah Kemampuan dan

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.19 No.3 Juli 2021

Motivasi, tetapi tidak dalam kondisi baik untuk Kinerja dan variabel Kepemimpinan. Hasil analisis korelasi bahwa Kemampuan, Motivasi, dan variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Namun, untuk Pengusaha, hanya Motivasi dan variabel Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan variabel Kinerja. Selain itu, untuk Karyawan, semua variabel yang mempengaruhi variabel Kinerja signifikan.

METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian dikenal adanya tipe-tipe penelitian yang masing-masing mempunyai maksud dan tujuan tertentu. Menurut Sugiono (2017: 9), tipe penelitian dibagi menjadi 3 yaitu :

1. Penelitian penjajagan (*exploration*), yaitu penelitian yang bersifat terbuka, masih mencari-cari dan belum mempunyai hipotesa. Ssering dilakukan sebagai langkah pertama untuk penelitian yang lebih mendalam, baik itu penelitian penjelasan maupun deskriptif.
2. Penelitian penjelasan (*explanatory*), yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dengan hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Oleh karena itu dinamakan penelitian pengujia hipotesa atau *testing research*.
3. Penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauhmana perkembangan sarana fisik tertentu atau frekuensi terjadinya suatu aspek fenomena sosial tertentu dan mendeskripsikan secara terperinci fenomena-fenomena sosial tertentu.

Berdasarkan tipe penelitian tersebut, maka penelitian ini termasuk penelitian penjelasan (*explanatory*) karena bermaksud menyoroti pengaruh antar variabel dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya yaitu pengaruh program kesejahteraan dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi masing-masing item pertanyaan dengan skor total, teknik yang digunakan adalah korelasi *product momentpearson*.Dalam penelitian ini pengujian terhadap setiap item pertanyaan dilakukan per variabel.Penulis dalam hal ini menyebarkan 26 kuesioner kepada responden dan semua kuesioner tersebut dapat diselesaikan oleh responden.

Untuk mengetahui apakah korelasi yang diperoleh benar-benar signifikan atau tidak, dapat diketahui dengan cara membandingkan berdasarkan probabilitasnya pada taraf signifikansi 5%. Apabila signifikansi korelasi > 0,05 maka Ho diterima, tetapi apabila signifikansi korelasi < 0,05 maka Ho ditolak. Apabila Ho diterima maka item dinyatakan tidak valid (sahih) tetapi apabila Ho ditolak maka item pertanyaan tersbut dinyatakan valid (sahih). Agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan lebih cepat, uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 11.0. Berikut ini disajikan uji validitas dengan bantuan program SPSS versi 11.0 untuk masing-masing pertanyaan per variabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap suatu gejala yang sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama. Uji reabilitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*.Kriteria pengujian yang digunakan untuk menentukan reliabilitas didasarkan pada nilai koefisien r_{hitung} reliabilitas pada taraf signifikansi 5%.Hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel penelitian selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1.

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.19 No.3 Juli 2021

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Program kesejahteraan	0,7469	Alpha	Reliabel
Gaya kepemimpinan	0,7697	Cronbach >	Reliabel
Produktivitas kerja	0,7130	0,600	Reliabel

Sumber : Uji reliabilitas dengan SPSS

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan variabel independent yaitu program kesejahteraan dan gaya kepemimpinan serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja dalam kuesioner adalah reliable. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien reliabilitasnya lebih besar dari nilai kritis *alpha cronbach* sebesar 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel program kesejahteraan, gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja dapat dinyatakan reliabel sehingga item pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh program kesejahteraan dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar, maka peneliti menggunakan analisis data kuantitatif berupa regresi linear berganda. Model persamaan regresinya adalah : $Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$

Hasil pengolahan dapat dengan menggunakan program SPSS versi 11.0 diperoleh data seperti pada tabel 2.

Tabel 2
Hasil Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	T	Sig
Konstanta	12.738	3,833	0,000
Program kesejahteraan	0,606	6,164	0,000
Gaya kepemimpinan	0,213	4,028	0,000
Adjusted r square	0,630		
F statistic	41,249		

Sumber : Analisis Regresi dengan SPSS

Apabila nilai-nilai di atas dimasukkan dalam rumus, bentuk persamaan regresi linear berganda menjadi :

$Y = 12,738 + 0,606 X_1 + 0,213 X_2 + e$

Intrepetasi :

1) Konstanta (a) bertanda positif.
   Artinya apabila tidak ada pengaruh program kesejahteraan, dan gaya kepemimpinan atau variabel bebas sebesar 0, maka pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar akan tetap berproduktivitas kerja.
2) Koefisien regresi variabel program kesejahteraan (b_2) bernilai positif.
   Artinya apabila program kesejahteraan pegawai meningkat satu angka satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,606 angka satuan, dengan asumsi gaya kepemimpinan dianggap tetap (*ceteris paribus*).
3) Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (b_3) bernilai positip
   Artinya apabila gaya kepemimpinan meningkat satu angka satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,213 angka satuan, dengan asumsi program kesejahteraan dianggap tetap (*ceteris paribus*).

b. Uji t

Uji ini untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.Dalam hal ini untuk mengetahui

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.19 No.3 Juli 2021

signifikansi pengaruh dari program kesejahteraan dan gayakepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar.Hasil analisi data yang diperoleh dari *print-out* komputer dengan menggunakan program SPSS 11. adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji T

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja	6,164	1,960	0,000	Signifikan
Gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja	4,028	1,960	0,000	Signifikan

Sumber : Uji t dengan SPSS

1) Uji t pengaruh program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (6,164) > nilai t_{tabel} (1,960), maka Ho ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal itu berarti semakin baik program kesejahteraan pegawai maka produktivitas kerja juga akan meningkat.
2) Uji t pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilait$_{hitung}$ (4,028) > nilait$_{tabel}$ (1,960), maka Ho ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. Hal itu berarti semakin baik gaya kepemimpinan maka produktivitas kerja juga akan meningkat.

Dengan memperhatikan nilai t_{hitung} variabel X_1 dan X_2 yang semuanya mempunyai nilai positip, berarti bahwa variabel X_1 dan X_2 masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan nilai t_{hitung} dari masing-masing variabel diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 (program kesejahteraan) yaitu 6,164 lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien untuk variabel X_2 (gaya kepemimpinan) yaitu 4,028. Dengan demikian maka variabel program kesejahteraan yang dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (program kesejahteraan dan gaya kepemimpinan) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} 41,249 > dari F_{tabel} 5,41 atau nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga Ho ditolak. Dengan demikian maka variabel program kesejahteraan dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan : "Program kesejahteraan dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar" dapat dibuktikan.

d. Uji Ketepatan Model

Uji ketepatan model menggunakan koefisien determinasi. Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel independen (program kesejahteraan dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS pada tabel *Model Summary* bagian *adjusted R square* diperoleh angka 0,630. Hal itu berarti 63 % produktivitas kerja dipengaruhi oleh program kesejahteraan dan gaya kepemimpinan sedangkan sisanya (100%-63 %)= 37% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian yang

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.19 No.3 Juli 2021

telah dilakukan di atas dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, maka dapat dibahas hal-hal sebagai berikut:

1) Uji t dengan tingkat kepercayaan 95% (α = 5%), didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 1,960. Variabel program kesejahteraan mempunyait_{hitung} .(6,164) >t_{label} (1,960), Ho ditolak dan menerima Ha, berarti variabel program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah secara individual. Variabel gaya kepemimpinan ternyata mempunyait_{hitung} (4,028) >t_{tabel} (1,960) sehingga Ho ditolak dan menerima Ha, yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar secara individual.
2) Uji F ditunjukkan denganF_{hitung} (41,249) >F_{tabel} (5,41), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi koefisien regresi hasil perhitungan signifikan (bisa digunakan sebagai analisis) atau dikatakan bahwa berarti program kesejahteraan dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar secara bersama-sama.
3) Koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui *Adjusted R squared* adalah 0,63. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa variabel produktivitas kerja benar-benar dijelaskan oleh variabel program kesejahteraan dan gaya kepemimpinan sebesar 63 %. Selebihnya yaitu sebesar 37 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan di atas maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Variabel program kesejahteraan dengan nilai t_{hitung}>t_{tabel} (6,164 < 1,960), yang berarti bahwa faktor program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar.
2. Variabel gaya kepemimpinan dengan t_{hitung}> t_{tabel} (4,028 > 1,960), yang berarti bahwa faktor gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar.
3. Hasil analisa dengan uji F ditunjukkan bahwa F_{hitung}> F_{tabel} (41,249 > 5,41), ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi koefisien regresi hasil perhitungan signifikan (bisa digunakan sebagai analisis) atau dikatakan bahwa berarti program kesejahteraan dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar secara bersama-sama.
4. Nilai t hitung variabel program kesejahteraan sebesar 6,164 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan yang berarti program kesejahteraan berpengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar.

Saran-saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil kesimpulan penelitian di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk Instansi
   a. Manajemen Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar mempertahankan program kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai seperti memberikan honor lembur (*over time*) maupun bentuk non material insentif seperti memberikan kemudahan ijin mengikuti pendidikan dan pelatihan maupun pendidikan lanjutan.
   b. Manajemen Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar lebih demokratis dan terbuka serta komunikatif terhadap pegawai melalui pembinaan operasional dan prosedur kerja standard sehingga pegawai lebih memahami setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
   c. Manajemen Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar memberikan penilaian produktivitas kerja secara proporsional menyangkut tingkat kehadiran (absensi) melalui apel pagi, kualitas kerja dan kuantitas kerja melalui daftar penilaian kerja, mengembangkan koordinasi kerja antar pegawai khususnya pegawai dalam satu bagian melalui rapat rutin, mengikutsertakan pegawai dalam

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.19 No.3 Juli 2021

berbagai diklat, training, TOT (*Training of Trainer*).

2. Untuk Peneliti yang akan datang
   a. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya instrumen penelitian diperbaiki lagi sehingga lebih komprehensif.
   b. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya waktu yang diberikan untuk mengisi kuesioner diperpanjang sehingga responden lebih konsentrasi dalam mencermati setiap pernyataan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, Ririn Pratiwi. 2014. *Pengaruh Pelaksanaan Kerja Interen Atas Produktifitas Kerja*. Bandung: Remaja.

Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rineka Cipta.

Djarwanto PS dan Subagyo Pangestu. 2012. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Hadi, Sutrisno. 2015. *Metodologi Research Jilid I*. Yogyakarta: Andi Offset.

Handoko, Hani. 2012. *Program Kesejahteraan Karyawan, Bandung*: PT Antara Marga.

Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Gunung Agung.

_____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.

_____. 2012. *Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Heidjrachman, Ranupandjojo dan Husnan, Suad. 2015. *Dasar-dasar manajemen.* Yogyakarta: UUP STIM YKPN.

Kartono, Kartini. 2012. *Pengertian Kepemimpinan*. Surabaya: Yuli.

Karwati Euis dan Donni Juni Priansa. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala. Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Kusriyanto, Bambang. 2015. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman.

_____. 2015. *Pentingnya Produktifitas Kerja Pegawai*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman.

Mangkunegaran, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Bandung: Alfabeta.

Miftah, Thoha.2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mulyadi dan Johny Setiawan. 2012. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipat Ganda Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Munandar, Ashar Sunyoto. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Ravianto, J. 2012. *Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja*. Semarang: Bhineka Cipta.

Sarwoto. 2011. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia.

Semito, Alex Niti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, Sondang. P. 2012. *Organisasi dan Perilaku Adminsitrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2012. *Manajemen Internasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2012. *Organisasi dan Perilaku Adminsitrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2012. *Gaya Kepemimpinan.* Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.

_____. 2012. *Fungsi Kepemimpinan dalam Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2012. *Prokdutifitas Kerja dalam Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik.* Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Soetarto.2011. *Kesejahteraan Karyawan.* Semarang: Andi.

Sutikno, Sobry M. 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama*. Lombok: Holistica.

_____. 2014. *Gaya Kepemimpinan*.

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.19 No.3 Juli 2021

Jakarta: Kencana.

_____. 2014. *Gaya Kepemimpinan dan Tipe Kepemimpinan*. Jakarta: Kencana.

Sugiono. 2017. Jenis-jenis Penelitian dan Tujuannya. Bandung: Gramedia.

Thoha, Miftah. 2013. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

_____. 2013. *Tipe dan Gaya Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Waluyo, Herman J. 2016. *Dasar-dasar Metode Penelitian*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.

Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali.