

SKRIPSI

**PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN MODEL
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN SYARIAH KOTA
BANDA ACEH**



**Disusun Oleh :
FACHRUL ZAKY AMRAN
NIM. 180603253**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023 M /1444 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fachrul Zaky Amran
NIM : 180603253
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
- 4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
- 5. Menyerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 10 April 2023
Yang Menyatakan



Fachrul Zaky Amran

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi Untuk Menyelesaikan
Program Studi Perbankan Syariah

Dengan Judul:

Pengaruh Kesejahteraan Dan Model Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh

Disusun Oleh:

Fachrul Zaky Amran
NIM. 180603253

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah
memenuhi syarat penyelesaian studi pada Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I,



Ayumiati, S.E., M.Si
NIP.197805152009122002

Pembimbing II,



Evriyenni, SE., M.Si.,CTT
NIDN. 2013048301

Mengetahui

Ketua Program Studi Perbankan Syariah,



Dr. Nevi Hasnita, S.Ag.,M.Ag.
NIP. 197711052006042003

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Fachrul Zaky Amran

NIM: 180603253

Dengan Judul:

Pengaruh Kesejahteraan Dan Model Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh

Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) dalam Bidang
Perbankan Syariah

Pada Hari/Tanggal: Senin, 10 April 2023 M
19 Ramadhan 1444 H

Banda Aceh

Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua

Ayumiati, S.E., M.Si

NIP. 197805152009122002

Sekretaris

Evriyenni, SE, M.Si., CTT

NIDN. 2013048301

Penguji I

Jalaluddin, ST., M.A., AWP

NIDN.2030126502

Penguji II

Uliya Azra, S.E., M.Si

NIP.199410022022032001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Dr. Hafas Furqani, M.Ec.

NIP.198006252009011009





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDAAACEH
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda
Aceh Telp. 0651-7552921,7551857, Fax. 0651-7552922
Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@ar-raniry.ac.id

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA
ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Fachrul Zaky Amran
NIM : 1806603253
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
E-mail : 180603253@student.ar-raniry.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir KKU Skripsi

yang berjudul:

Pengaruh Kesejahteraan Dan Model Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan memublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada tanggal : 11 April 2023

Mengetahui,

Penulis

Fachrul Zaky Amran
NIM. 180603253

Pembimbing I

Ayumiati, S.E., M.Si
NIP. 197805152009122002

Pembimbing II

Evriyenni, SE., M.Si., CTT.
NIDN. 2013048301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN



“The Best Revenge Is To Improve Yourself”

(Ali Bin Abi Thalib)

“If We Never Try How Will We Know”

(Stacey Ryan)

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa”

(Ridwan Kamil)

Orang lain ga akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya Ayah (Amran Maloy) dan Ibu (Arfan), terima kasih atas doa, semangat, motivasi, pengorbanan, nasihat serta kasih sayang yang tidak pernah henti sampai saat ini.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kepada Allah SWT., atas berkat dan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal skripsi ini yang berjudul "*Pengaruh Kesejahteraan Dan Model Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh*". Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW., yang dengan hadirnya penelitian ini semoga menjadi bagian menyampaikan sunnahnya dalam khazanah ilmu pengetahuan. Penelitian skripsi ini dilakukan dengan penuh perjuangan sehingga didalamnya tidak mungkin tidak ada dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak baik dalam bentuk moral maupun material, secara langsung maupun tidak langsung, maka pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh elemen yang terlibat dan terkait baik secara akademis maupun non akademis.

Shalawat beriring salam tidak lupa kita sanjung sajikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad saw. Dimana beliau telah membawa kita dari alam jahiliyah menuju alam yang penuh kemuliaan seperti yang sedang kita rasakan saat ini. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa ada beberapa kesulitan, namun berkat bantuan dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Hafas Furqani. M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Nevi Hasnita, M.Ag selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah, Inayatillah ,MA.,Ek selaku sekretaris Program Studi Perbankan Syariah dan Mukhlis, SH.I.,S.E, M.H., selaku staf akademik yang telah banyak membantu.
3. Hafizh Maulana, SP., S.HI., ME selaku ketua Laboratorium, serta staf Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yang telah memberikan arahan dalam menulis skripsi ini
4. Ayumiati, SE., M.Si selaku pembimbing I yang telah banyak membantu penulis, memberikan waktu pemikiran serta pengarahan yang sangat baik berupa saran dan bimbingan terhadap skripsi ini.
5. Evriyenni, SE., M.Si., CTT selaku pembimbing II yang telah banyak membantu penulis, memberikan waktu pemikiran serta pengarahan yang sangat baik berupa saran dan bimbingan terhadap skripsi ini.
6. Kepada PT. Pegadaian Syariah cabang Banda Aceh yang telah memberikan waktu dan informasi untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
7. Teristimewa untuk Ibunda (Arfan) dan Ayahanda (Amran Maloy, S.Hut., M.M), yang telah membesarkan dan memberikan kasih sayang, semangat dan dukungan doa yang

tak henti-hentinya, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.

8. Teristimewa untuk kedua kakak tercinta Nadya Meivira Amran, S.E., M.M dan Rizka Khairina Amran, S.H., M.H, yang telah memberikan kasih sayang, semangat dan dukungan doa yang tak henti-hentinya, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
9. Teristimewa kepada *My Best Partner* Nuka, terimakasih yang telah banyak berkontribusi dalam penulisan skripsi ini, yang banyak meluangkan baik berupa tenaga, maupun pikiran. terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan skripsi hingga sekarang ini.
10. Terimakasih teman-teman jurusan Perbankan Syariah seangkatan beserta sahabat-sahabat yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi serta terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu. Semoga doa beserta segala bantuan yang diberikan menjadi amalan baik dan mendapat pahala yang setimpal.
11. *Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for all doing this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting. I wanna thank me for just being me at all times.*

Penulis menyadari tulisan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Akhirnya penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat, dan kepada Allah juga kita berserah diri. Amin.

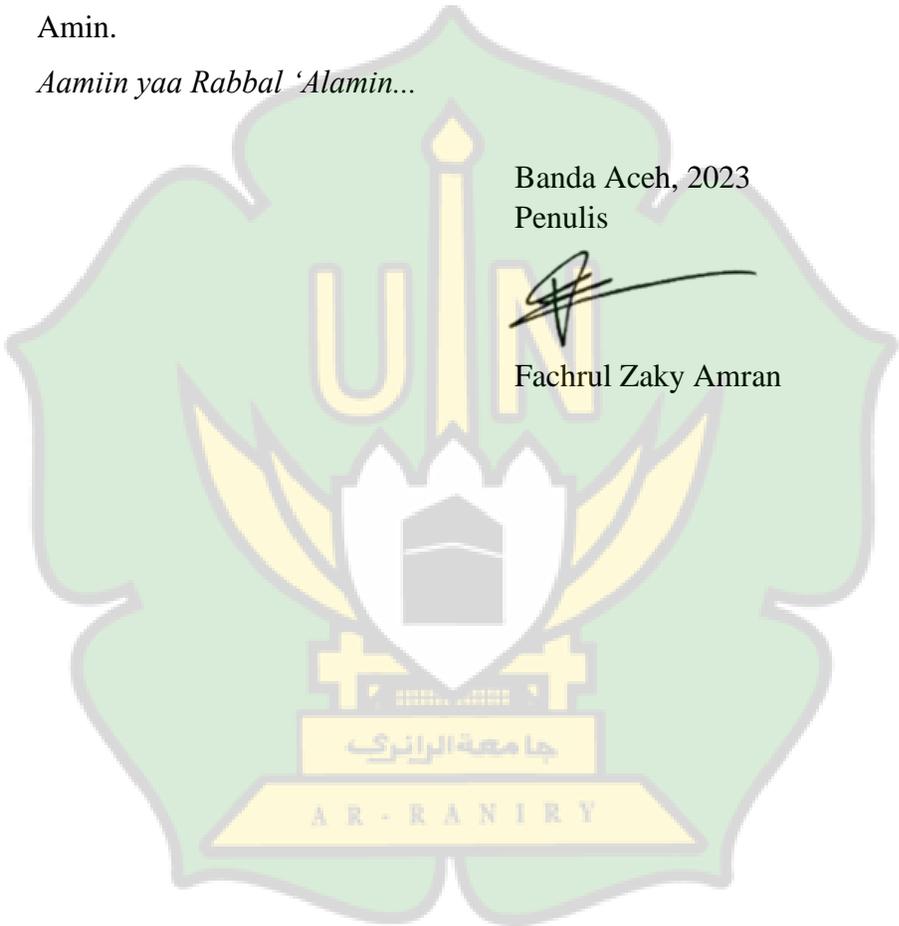
Aamiin yaa Rabbal 'Alamin...

Banda Aceh, 2023

Penulis



Fachrul Zaky Amran



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN
Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	’

14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
آي	<i>Fathah</i> dan ya	Ai
أو	<i>Fathah</i> dan wau	Au

Contoh:

kaifa : كيف

hauula : هول

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
آي	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau ya	Ā
ي	<i>Kasrah</i> dan ya	Ī
وي	<i>Dammah</i> dan wau	Ū

Contoh:

qāla : قَالَ

ramā : رَمَى

qīla : قِيلَ

yaqūlu : يَقُولُ

4. Ta *Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

raudāh al-atfāl/ raudatul atfāl : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ

al-Madīnah al-Munawwarah/ : الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

al-Madīnatul Munawwarah R Y

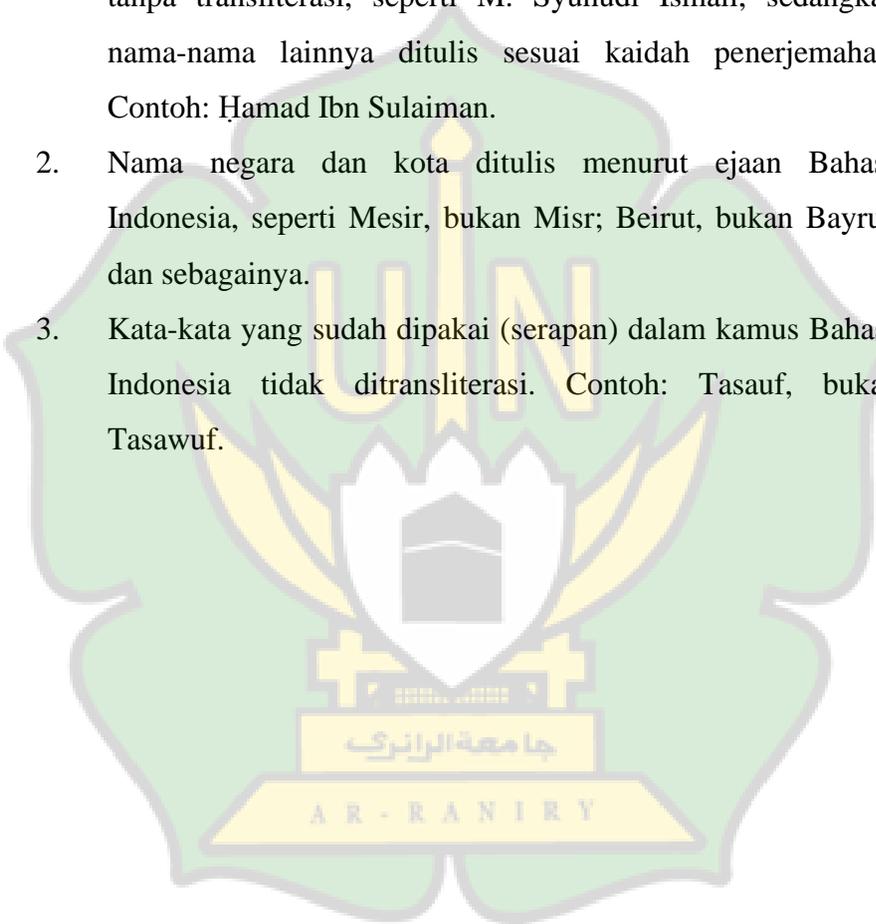
Ṭalḥah :

طَلْحَةَ

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Hamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.



ABSTRAK

Nama Mahasiswa : Fachrul Zaky Amran
NIM : 180603253
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam /Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Kesejahteraan Dan Model Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh
Pembimbing I : Ayumiati, SE., M.Si
Pembimbing II : Evriyenni, SE., M.Si., CTT
Tebal Halaman : 142 Halaman

Permasalahan yang berkaitan dengan kesejahteraan kerja adanya permasalahan pada keuangan pribadi yang seringkali mengganggu produktivitas kerja karyawan dan permasalahan model kepemimpinan, dengan adanya sikap pemimpin yang otoriter dan arogan yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh antara kesejahteraan dan model kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian Syariah cabang Banda Aceh. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik sampel jenuh, menjadikan semua populasi menjadi sampel, karena populasi kurang dari 100 orang, Sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 30 responden penelitian ini menjadikan kuisioner sebagai data primer. Hasil penelitian ini adalah kesejahteraan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan dan model kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan secara simultan kesejahteraan dan model kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: *Kesejahteraan, Model Kepemimpinan, Produktivitas, Pegadaian Syariah*

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	i
PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	iii
FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	x
ABSTRAK	xv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Pembahasan	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Produktivitas Kerja Karyawan.....	11
2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan	12
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan	13
2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan.....	15
2.1.4 Tipe Rasio Produktivitas	16
2.1.5 Pengukuran Produktivitas Kerja.....	16
2.1.6 Upaya Peningkatan Produktivitas.....	17
2.1.7 Produktivitas Kerja dalam Islam	19
2.2 Kesejahteraan Karyawan	21
2.2.1 Pengertian Kesejahteraan Karyawan	21
2.2.2 Indikator Kesejahteraan Karyawan	22

2.2.3	Tujuan dan Manfaat Program Kesejahteraan Karyawan.....	22
2.2.4	Kesejahteraan Karyawan dalam Perspektif Islam	24
2.3	Model Kepemimpinan	25
2.3.1	Pengertian Model Kepemimpinan.....	25
2.3.2	Indikator Model Kepemimpinan	28
2.3.3	Fungsi Kepemimpinan.....	30
2.3.4	Tipe atau Model Kepemimpinan	33
2.3.5	Kepemimpinan dalam Islam.....	39
2.4	Penelitian Terdahulu	42
2.5	Hubungan Antar Variabel.....	46
2.5.1	Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh	46
2.5.2	Pengaruh Model Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh	48
2.6	Kerangka Berpikir	49
2.7	Hipotesis	50

BAB III METODE PENELITIAN.....51

3.1	Pendekatan Penelitian.....	51
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	51
3.3	Populasi dan Sampel.....	51
3.4	Jenis Penelitian dan Sumber Data Penelitian	52
3.5	Teknik Pengumpulan Data	53
3.6	Definisi Operasional	54
3.7	Uji Instrumen	57
3.7.1	Uji Validitas.....	57
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	57
3.8	Uji Asumsi Klasik	58
3.8.1	Uji Normalitas	58
3.8.2	Uji Multikolinieritas	59
3.8.3	Uji Heteroskedasitas	59
3.9	Uji Regresi Linear Berganda	60
3.10	Uji Hipotesis.....	61
3.10.1	Uji Parsial (Uji t)	61

3.10.2 Uji Simultan (Uji F).....	62
3.10.3 Uji Determinasi (R^2).....	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
4.1 PT. Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh.....	64
4.1.1 Gambaran Umum Pegadaian Syariah KC Banda Aceh	64
4.1.2 Visi dan Misi Pegadaian Syariah.....	65
4.2 Karakteristik Responden.....	66
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia ..	67
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	67
4.3 Hasil Penelitian.....	68
4.3.1 Statistik Deskriptif.....	68
4.3.2 Uji Instrumen.....	71
4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	74
4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	77
4.5 Hasil Uji Hipotesis.....	79
4.5.1 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	79
4.5.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)	80
4.5.3 Hasil Uji Determinasi	81
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	82
4.6.1 Pengaruh Kesejahteraan (X_1) Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh	82
4.6.2 Pengaruh Model Kepemimpinan (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh	84
4.6.2 Pengaruh Kesejahteraan (X_1) dan Model Kepemimpinan (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh	86
BAB V PENUTUP	88
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran	88

DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	94



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Karyawan Pengadaian Syariah	5
Tabel 2 1 Tipe Kepemimpinan	35
Tabel 2 2 Penelitian Terdahulu.....	45
Tabel 3 1 Parameter Penelitian.....	53
Tabel 3 2 Definisi Operasional Variabel	55
Tabel 4 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4 2 Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 4 3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
Tabel 4 4 Statistik Deskriptif Variabel Kesejahteraan	69
Tabel 4 5 Statistik Deskriptif Variabel Model Kepemimpinan	70
Tabel 4 6 Statistik Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja Karyawan	71
Tabel 4 7 Uji Validitas	72
Tabel 4 8 Uji Reliabilitas	73
Tabel 4 9 Uji Multikolinieritas	76
Tabel 4 10 Regresi Linear Berganda	77

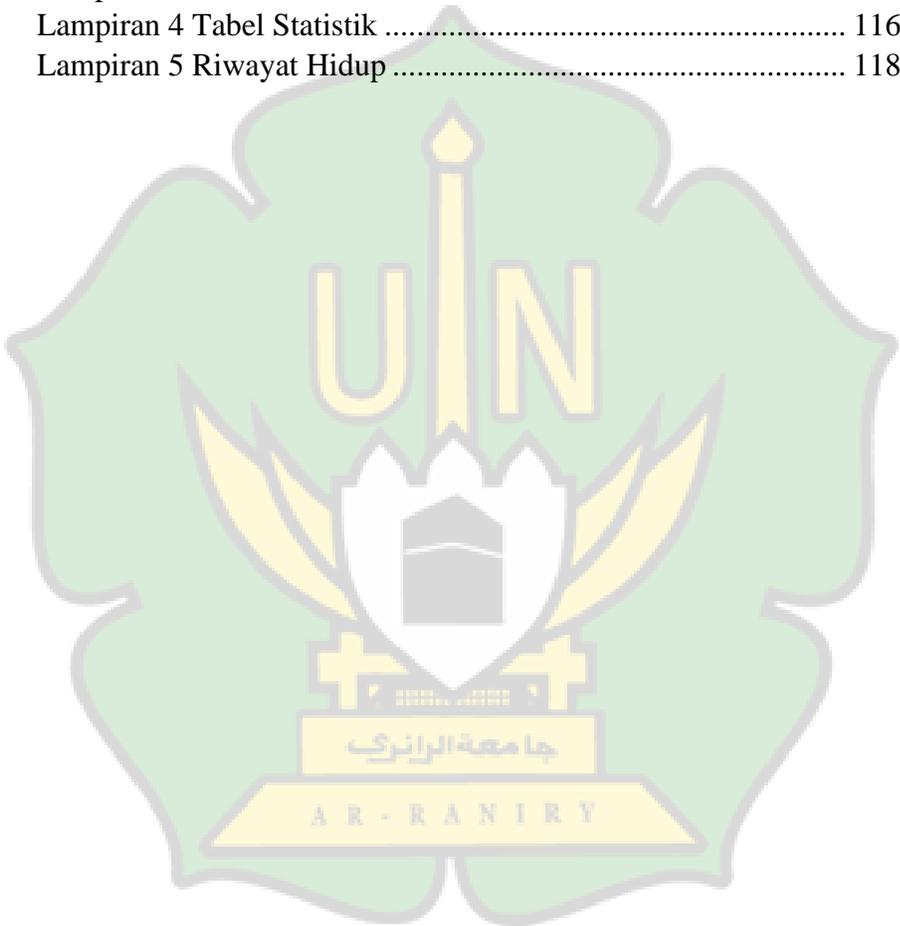
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Kerangka Berpikir	49
Gambar 4 1 Uji Normalitas	75
Gambar 4 2 Uji Heterokedastisitas	77



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner Penelitian	94
Lampiran 2 Tabulasi Data	100
Lampiran 3 Hasil Statistik	103
Lampiran 4 Tabel Statistik	116
Lampiran 5 Riwayat Hidup	118



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan era globalisasi saat ini manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. PT. Pegadaian Syariah sebagai perusahaan lembaga keuangan syariah non-bank yang bergerak di bidang bisnis utama yaitu pembiayaan, emas, dan penyedia jasa. Produk-produk yang ditawarkan PT. Pegadaian Syariah berupa tabungan emas, *mulia*, *Ar-Rum* dan lain-lain (Syariah, 2014).

Sumber daya manusia di perusahaan ini perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan (Hasibuan, 2013).

Dengan mengubah model kepemimpinan yang dapat diterima karyawan, maka karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik lagi sehingga tujuan

perusahaan dapat dikatakan baik jika kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan ditingkatkan (Yuliantyas, 2008).

Permasalahan yang berkaitan dengan kesejahteraan kerja adanya permasalahan pada keuangan pribadi, yang seringkali mengganggu produktivitas kerja karyawan. Kurangnya penghasilan gaji, insentif, bonus, uang lembur, beras dan minyak, layanan kesehatan dan pendidikan yang diberikan perusahaan membuat tekanan kerja pada karyawan, sehingga karyawan menjadi tidak semangat untuk bekerja. Pemimpin perusahaan harus peka terhadap kondisi ini, karena lambat laun akan mempengaruhi seluruh kinerja dan tujuan-tujuan perusahaan sulit dicapai (Ekaningsih, 2012).

Selain itu perlu diperhatikan bahwa kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja juga sangat berdampak pada tujuan perusahaan. Dimana mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini diberikan kepadanya kesejahteraan (kompensasi) pelengkap (gaji tersembunyi). Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menimbulkan ketenangan, semangat kerja, dedikasi tinggi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relative rendah (Hasibuan, 2013).

Permasalahan pada model kepemimpinan juga sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dengan adanya sikap

pemimpin yang otoriter dan arogan membuat karyawan merasa tertekan, terjadinya diskriminasi pendidikan dan jabatan juga akan mengakibatkan rendahnya semangat kerja karyawan, bersikap sesuka hati dalam memberikan perintah pada karyawan, memberikan tugas sebanyak-banyaknya tanpa memberi uang lembur. Hal ini berdampak pada penurunan kerja karyawan, sehingga target perusahaan kurang optimal (Sutrisno, 2009).

Disamping itu dalam sebuah organisasi selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lainnya. Biasanya orang seperti ini disebut pemimpin atau manajer. Dari kata pemimpin itulah kemudian muncul istilah kepemimpinan setelah melalui proses yang panjang. Model kepemimpinan dari setiap pemimpin memiliki polanya masing-masing dalam memberikan arahan dan tugas kerja pada karyawan. Hal ini juga perlu di sinkronkan pada situasi dan kondisi perusahaan yang berada pada tingkatan pengembangan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kelompok atau organisasi (Zainal, 2014).

Kepemimpinan termasuk dalam variabel organisasi yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam suatu perusahaan, faktor kepemimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah dikarenakan harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan yang dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi/perusahaan secara efektif dan efisien. Pimpinan akan melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa produktivitas melalui karyawan merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2009).

Pada sebuah artikel terbit dalam Harvard Business Review (HBR). Tulisan berjudul "*How Humble Leadership Really Works*" terbit pada bulan April 2018 dan ditulis Daniel dan Cable, profesor Organization Behavior dari London Business School. Cable menjelaskan bahwa kekuasaan (*power*) membuat kebanyakan pimpinan dalam organisasi terobsesi pada hasil (*outcomes*) dan kontrol (*control*) sehingga mereka kurang memperhatikan anggota organisasi/perusahaan (Kompas, 2018).

Dari hasil wawancara pra survei yang peneliti lakukan di Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh salah satunya adalah perbedaan pemberian hak gaji karyawan yang sesuai dengan status yaitu karyawan tetap diberikan Upah Minimum Regional (UMR),

sedangkan karyawan *outsourcing* diberikan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Hal ini yang sebenarnya ketidaksejahteraan karyawan berbeda dari satu sisi tergantung personalnya. Oleh karena itu, sikap pemimpin harus lebih baik menciptakan rasa aman dan kondusif, sehingga walaupun berbeda-beda tetaplah memperlakukan sama setiap karyawan.

Tabel 1. 1
Data Karyawan Pegadaian Syariah Berdasarkan Status Kerja

Jabatan	Karyawan Tetap (Gaji UMR)	Jam Kerja (Hari)	Hari Kerja	Rata-rata produktivitas kerja karyawan
Pimpinan Cabang	1 orang	9 jam	5 hari	8 jam
Penaksir	2 orang	10 jam	6 hari	6 jam
Analisis Kredit	3 orang	10 jam	6 hari	6 jam
Kasir	1 orang	9 jam (7/8 Nasabah)	5 hari	8 jam
Security	1 orang	24 jam	7 hari	2,5 jam

Sumber: Wawancara Pra Survey (2023)

Berdasarkan dari data di atas pada rata-rata produktivitas kerja karyawan ditinjau dari jam kerja dan hari kerja dengan status gaji yang berbeda. Terlihat pada jabatan kasir yang berjumlah 3 orang dengan perbedaan gaji, namun pada jam kerja 9 jam dengan minimal 7/8 nasabah yang dilayani per hari selama 5 hari kerja, dimana rata-rata produktivitas kerja mereka dihitung standar jam kerja: hari kerja – 1 = 8 jam. Masa produktif kerja karyawan berbeda-beda dengan tingkat kuantitas dan kualitas kerja yang mereka kerjakan selama jam kerja.

Pada kenyataannya, produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh belum optimal, sehingga masih ada karyawan yang tidak memenuhi standar jam kerja harian, tidak mencapai target harian, kendala dalam status pendidikan dan jenjang karir, yang berdampak pada *job description* karyawan, dan kurang memperhatikan bonus/upah harian karyawan (Rina, 2020).

Permasalahan ini juga berdampak pada kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yang mana mereka diberikan upah minimum kabupaten, dan yang seharusnya mereka terima yaitu upah minimum regional (UMR). Pada tahun 2020 salah satu karyawan mengajukan surat pengunduran diri dari perusahaan. Disebabkan model kepemimpinan yang diterapkan perusahaan belum efektif. Kadangkala pimpinan kerap kali memerintahkan para karyawan sesuka hati tanpa memikirkan kondisi karyawan. Sehingga hal ini akan berdampak pada kesejahteraan dan produktivitas kerja yang kurang baik (Zainal, 2014).

(Rina, 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan instruktif tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon, sedangkan teori gaya kepemimpinan instruktif sebagai proses pertukaran timbal balik, anak buah mendapat imbalan sesuai pekerjaan yang diberikan atasan. Sedangkan Rahardjo, Gunawan dan Isriyani (2021) menyatakan bahwa dengan kesejahteraan karyawan yang

terjamin akan dapat meningkatkan produktivitas dari karyawan dalam bekerja sehingga kesejahteraan merupakan hal yang penting dalam meningkatkan produktivitas.

Permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan di atas, dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan kesejahteraan kerja dan model kepemimpinan perusahaan. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk membahas judul **“Pengaruh Kesejahteraan dan Model Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah kesejahteraan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh?
2. Apakah model kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh?
3. Apakah kesejahteraan dan model kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh.
2. Untuk menganalisis pengaruh model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh.
3. Untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan dan model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Manfaat Teori
Penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan industri keuangan Syariah. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian lainnya.
2. Manfaat Empiris
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan mengenai pentingnya kebijakan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan juga dalam menentukan tingkat pencapaian perusahaan.

3. Manfaat Praktisi

Bagi Perusahaan Pegadaian Syariah, untuk dapat memberikan informasi tentang pentingnya upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan juga dalam menentukan tingkat pencapaian perusahaan.

1.5 Sistematika Pembahasan

Pada bagian sistematika pembahasan, peneliti menyajikan bagian-bagian bab serta isi dari proposal ini sehingga memudahkan pembaca dalam memahami bagian isi proposal ini. Adapun bagian-bagian tersebut, yaitu:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang yang berisi mengenai gambaran pembahasan dari judul yang diambil peneliti, rumusan masalah yaitu permasalahan yang diambil oleh peneliti dari pembahasan pada latar belakang untuk diteliti, kemudian terdapat tujuan masalah atau manfaat masalah yaitu alasan peneliti mengambil judul dan manfaat dari hasil penelitian tersebut serta terdapat sistematika yaitu gambaran secara umum mengenai isi bab dari proposal skripsi ini.

Bab II Landasan Teori

Pada bab ini peneliti menjelaskan mengenai teori terkait yaitu pembahasan secara luas terhadap judul yang diambil oleh peneliti, tinjauan peneliti yaitu peneliti menyampaikan hasil dari temuan-temuan peneliti sebelumnya yang mendekati pada hasil penelitian yang dilakukan, model penelitian dan kerangka berpikir

yaitu peneliti memberikan gambaran atau kerangka yang menjelaskan mengenai hubungan antar variabel pada judul yang diteliti.

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini peneliti menjelaskan mengenai metode penelitian yaitu metode yang digunakan peneliti untuk mencari fakta terhadap permasalahan dengan cara membuat rencana dan prosedur penelitian, data dan teknik perolehannya yaitu menjelaskan mengenai informasi terkait populasi dan sampel yang digunakan dan teknik pengumpulan data yaitu peneliti menjelaskan mengenai cara memperoleh data-data tersebut.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini berisi hasil yang di peroleh dari penelitian serta pembahasan yang di lakukan peneliti. Dan penelitian ini juga membahas mengenai Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah.

BAB V Penutup

Pada bab terakhir yang akan menjadi bab penutup dari penelitian ini yaitu berupa kesimpulan hasil penelitian serta berisikan saran-saran sebagai rekomendasi temuan-temuan yang diperoleh dalam penelitian yang telah di lakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentu keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apalagi di era industry 5.0 seperti sekarang ini, semua perusahaan berlomba-lomba untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat (Sedamayanti,2012).

Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (*output*) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang dan jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi (Baharuddin, 2019).

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda-beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli. Menurut Tohardi, produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari 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 daripada hari ini. Sedangkan menurut Hasibuan (2013), Produktivitas adalah perbandingan output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik, maka akan meningkat efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan system kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Kussrianto (2012) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Menurut Sinungan, produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan

kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori sebagai berikut:

Menurut Simanjuntak, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu dalam (Hasibuan, 2013):

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut Anoraga, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain:

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan Kesehatan
8. Tingkat penghasilan

9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Jaminan sosial
12. Manajemen dan kepemimpinan
13. Kesempatan berprestasi
14. Faktor produksi yang memadai.

Produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut (Baharuddin, 2019):

1. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan penyelesaian pekerjaan, sehingga seseorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.
2. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kakaryaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan.
4. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator.

Menurut Handoko (2012), indikator produktivitas antara lain dalam:

1. Kuantitas Kerja: hasil yaitu kinerja para pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas Kerja yaitu kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan Waktu Kerja yaitu *on time* dalam menyelesaikan tugas untuk meningkatkan mutu kerja

2.1.4 Tipe Rasio Produktivitas

Ada dua tipe dasar rasio produktivitas, yaitu:

- a. Produktivitas total, menghubungkan nilai dari seluruh *output* dengan nilai seluruh input, menggunakan rasio $\text{output total}/\text{input total}$.
- b. Produktivitas Sebagian, menghubungkan nilai dari seluruh *output* dengan nilai input utama saja, menggunakan *rasio output/input sebagian*.

Kebanyakan ukuran produktivitas yang disebutkan oleh pakar ekonomi dan eksekutif bisnis sebenarnya adalah indeks produktivitas tenaga kerja, karena tenaga kerja adalah salah satu biaya terus menerus yang paling besar bagi kebanyakan organisasi. Rasio produktivitas Sebagian yang lain mengukur jumlah bahan sisa (material yang terbuang); jumlah unit yang harus dikerjakan ulang atau diperbaiki sebelum memenuhi syarat mutu; waktu siklus, panjang waktu yang diperlukan untuk melaksanakan suatu operasi (Handoko, 2012).

2.1.5 Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari, atau tahun).

Menurut Sedarmayanti (2012), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

2.1.6 Upaya Peningkatan Produktivitas

Menurut Rachman (2016), upaya untuk meningkatkan produktivitas, antara lain:

1. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun tugas penunjang.

3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus

dipegang teguh oleh semua eselon manajemen organisasi.

2.1.7 Produktivitas Kerja dalam Islam

Dalam Islam, tindakan atau sesuatu yang dikerjakan seseorang seringkali didefinisikan dengan istilah amalan. Amalan atau pekerjaan dalam Islam diarahkan untuk memenuhi kewajiban seseorang sebagai upaya untuk mendekatkan diri kepada Allah.

Firman Allah dalam Al-qur'an surah An-nisa' ayat 95:

لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولِي الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ
اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ ۖ فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً ۗ
وَكُلًّا وَعَدَ اللَّهُ الْحُسْنَى ۗ وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: *“Tidaklah sama antara orang beriman yang duduk (yang tidak turut berperang) tanpa mempunyai uzur (halangan) dengan orang yang berjihad di jalan Allah dengan harta dan jiwanya. Allah melebihkan derajat orang-orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk (tidak ikut berperang tanpa halangan). Kepada masing-masing, Allah menjanjikan (pahala) yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar” (QS. An-Nisa’[4] : 95).*

Terkait ayat di atas merujuk pada produktivitas adalah kata *“berjihad”*. Secara konseptual, kata tersebut dapat diartikan *“bekerja”*. Makna bekerja disini memiliki arti yang sangat luas,

sebagai contoh bekerja untuk mencari nafkah bagi keluarganya. Dengan catatan, bahwa proses bekerja yang dilakukan mendapat rida oleh Allah SWT (halal hukumnya). Islam melarang menyia-nyiakan apapun bahkan menuntut untuk memanfaatkan apa saja menjadi sesuatu yang lebih baik. Firman Allah dalam Al-qur'an surat Al-Asr ayat 1-2:

وَالْعَصْرَ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ

Artinya: “Demi masa, sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian”. (QS. Al-Asr [103]: 1-2).

Inilah ayat yang menggambarkan bahwa sangat penting untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang telah dianugerahkan Allah SWT. Dari input yang berupa waktu akan terlihat tingkat produktivitas seseorang, ada yang waktu tersebut hanya terbuang sia-sia tanpa menghasilkan sesuatu peningkatan apapun, namun ada juga orang yang memanfaatkan waktu dengan sangat baik sehingga terlihat peningkatan dari segi ibadah, pekerjaannya, perilakunya, amal solehnya, dan lain-lain (Baharuddin, 2019).

Kelayakan produktivitas tercermin pada besarnya produksi, kualitas produk, efektivitas dan efisiensi serta realisasi kepuasan para pekerja pada tingkat maksimal. Karena itu sebaiknya masyarakat diarahkan pada perkembangan kepribadian yang produktif sehingga kelayakan produksi dapat tercapai (Mursi, 2017).

2.2 Kesejahteraan Karyawan

2.2.1 Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Berikut beberapa pengertian kesejahteraan menurut beberapa ahli sebagai berikut: Kesejahteraan menurut Dodge ialah “suatu yang tidak bisa didefinisikan, yang tidak dapat dinyatakan secara jelas dan bahkan sangat susah untuk diukur” dan kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerjanya meningkat.

Kesejahteraan karyawan menurut Yoder ialah “kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan kerja karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan rumah sakit, dan pension” (Hasibuan, 2013).

Menurut I.G. Wursanto “kesejahteraan karyawan atau jaminan sosial merupakan bentuk pemberian penghasilan baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun atau lanjut usia, dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada karyawan dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan” (Aditya, 2017).

Menurut Subardjono, kesejahteraan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Kesejahteraan karyawan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya, kepuasan kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan (Subardjono, 2017).

2.2.2 Indikator Kesejahteraan Karyawan

Indikator kesejahteraan karyawan adalah (Hasibuan, 2013):

a. Dari segi ekonomis

Meliputi: uang pension, uang makan, uang transportasi, uang hari raya, uang duka kematian, bonus atau gratifikasi, pakaian dinas, dan uang pengobatan

b. Dari segi fasilitas

Meliputi: tempat ibadah, kafetaria, olahraga, kesenian, pendidikan atau seminar, cuti dan cuti hamil, koperasi, izin.

c. Dari segi pelayanan

Meliputi: pukesmas atau dokter, jemputan karyawan, penitipan bayi, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi, rumah dinas.

2.2.3 Tujuan dan Manfaat Program Kesejahteraan Karyawan

Program pemberian kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan hendaknya bermanfaat baik untuk

perusahaan maupun karyawan, sehingga dapat mendorong tercapainya perusahaan yang efektif. program kesejahteraan karyawan sebaiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak melanggar peraturan pemerintah.

Adapun tujuan program kesejahteraan karyawan adalah (Hasibuan, 2013):

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan karyawan dengan perusahaan.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan baik karyawan beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas karyawan.
4. Menurunkan tingkat absensi dan *turn over* karyawan
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
7. Memelihara Kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas masyarakat indonesia.
10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.

11. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang termasuk dalam kesejahteraan karyawan dapat berupa uang bantuan seperti bantuan untuk perawatan karyawan yang sakit, bantuan uang untuk tabungan, pembagian saham, asuransi dan pensiun.

Kesejahteraan karyawan adalah berbagai tunjangan dan peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak berdasarkan pada kinerja karyawan tetapi didasarkan kepada keanggotaan sebagai bagian dari perusahaan (Hasibuan, 2013).

2.2.4 Kesejahteraan Karyawan dalam Perspektif Islam

Kesejahteraan dalam ekonomi Islam adalah kesejahteraan secara menyeluruh, maupun secara spiritual. Konsep kesejahteraan dalam ekonomi islam tidak hanya diukur berdasarkan nilai ekonomi saja, tetapi juga mencakup nilai moral, spiritual, dan juga nilai sosial. Sehingga kesejahteraan dalam Islam mempunyai konsep lebih mendalam. Kesejahteraan hidup seseorang pada realitanya memiliki banyak indikator yang dapat diukur. Pengukuran tingkat kesejahteraan seseorang juga sering mengalami perubahan dari waktu ke waktu.

Menurut beberapa ahli dalam buku P3EI, indikator kesejahteraan islami adalah terpenuhinya kebutuhan fisik dari rezeki yang halal, hidup sehat secara jasmani dan rohani, keberkahan rezeki yang diterima, keluarga yang Sakinah, mawaddah wa rahmah, rasa cinta kasih sesama, rida dan qana'ah

dengan apa saja yang diberikan Allah SWT kepadanya serta merasa bahagia (Nafik, 2016).

Sebagaimana dengan firman Allah SWT dalam surat An-nisa' ayat 9:

وَلِيُخْشِ الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَةً ضِعَافًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ
وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya; *“Dan hendaklah takut (kepada Allah) orang-orang yang sekiranya mereka meninggalkan keturunan yang lemah di belakang mereka yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan)nya. Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertakwa kepada Allah, dan hendaklah mereka berbicara dengan tutur kata yang benar. (QS. An-Nisa’[4] : 9).*

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwa kekhawatiran terhadap generasi yang lemah adalah representasi dari kemiskinan, yang merupakan lawan dari kesejahteraan, ayat tersebut menganjurkan kepada manusia untuk menghindari kemiskinan dengan bekerja keras sebagai wujud ikhtiar dan bertawakal kepada Allah SWT (Sodiq, 2015).

2.3 Model Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Model Kepemimpinan

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam tujuan perusahaan, memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dalam aktivitas-aktivitas untuk

mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita.

Kepemimpinan juga dapat dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu (Zainal, 2014):

- a. Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut.
- b. Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya.
- c. Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

Oleh karena itu, kepemimpinan pada hakikatnya adalah (Zainal, 2014):

- a) Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada para pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- b) Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
- c) Kemampuan untuk mempengaruhi, memberikan inspirasi dan mengarahkan Tindakan seorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- d) Melibatkan tiga hal, yaitu: pemimpin, pengikut dan situasi tertentu.

Menurut Kartono, gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono, 2018). Menurut Supardo, gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang untuk mencapai suatu misi, tugas, atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal (Supardo, 2016).

Menurut Rivai, 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 (Rivai, 2014).

Menurut Hasibuan, gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2013). Menurut Thoha 2010, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Thoha, 2016).

Menurut Istijanto, gaya kepemimpinan seseorang umumnya berdasarkan dua pertimbangan, yaitu (Istijanto, 2015):

1. Kepemimpinan atas dasar struktur.

Kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja dan ide (gagasan).

2. Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan.

Kepemimpinan yang menekankan memberi perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika.

2.3.2 Indikator Model Kepemimpinan

Menurut Kartono, gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut (Kartono, 2018):

1. Kepemimpinan Otoriter,

Meliputi: Instruksi, protektif, pengambilan keputusan dan komunikasi. Kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksud dengan baik, secara lisan maupun tidak langsung. Selain itu pemimpin juga dapat mengambil keputusan dalam keadaan yang terdesak. Keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan menurut perhitungan yang paling tepat.

2. Kepemimpinan Kendali Bebas,

Meliputi: konsultasi, partisipasi, Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka Panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan bawahan apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

3. Kepemimpinan Demokratis,

Meliputi: delegasi, motivasi, inovasi, narasi. pemimpin yang mempunyai kemampuan dalam memotivasi atau memerintah. Daya pendorong yang mengakibatkan

seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2.3.3 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan artinya (jabatan/pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan suatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan diluar situasi itu. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi yaitu (Zainal, 2014):

- a. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
- b. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin atau melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi.

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu (Zainal, 2014):

- a. Fungsi Intruksi.

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan

apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

b. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali dalam menentukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan atau tanpa persetujuan pemimpin yang bersifat kepercayaan.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa pemimpin yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang

efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Seluruh fungsi kepemimpinan tersebut diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral. Pelaksanaanya berlangsung sebagai berikut:

- a. Pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja.
- b. Pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dengan jelas.
- c. Pemimpin harus berusaha mengembangkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat.
- d. Pemimpin harus mengembangkan kerja sama yang harmonis.
- e. Pemimpin harus mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan masalah sesuai batas tanggung jawab masing-masing.
- f. Pemimpin harus selalu menumbuhkembangkan kemampuan memikul tanggung jawab.
- g. Pemimpin harus mendayagunakan pengawasan sebagai alat pengendali.

Pada prinsipnya seorang pemimpin harus mempertanggung jawabkan semua tindakannya, sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-Isra' ayat 36:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ

عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya: “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban” (QS. Al-Isra’[17] : 36).

2.3.4 Tipe atau Model Kepemimpinan

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah, maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki pola dasar, yaitu (Zainal, 2014):

- a. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
- b. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan kepentingan kerja sama.
- c. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepemimpinan hasil yang dicapai.

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang berwujud pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari tiga tipe pokok kepemimpinan, yaitu (Zainal, 2014):

a. Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang pemimpin. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dari segala hal dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga tidak dapat mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

b. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya menfungsikan dirinya sebagai penasehat.

c. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan ini menetapkan manusia sebagai factor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai

subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya. Seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreatifitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe kepemimpinan ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan yang demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah.

Kepemimpinan tipe ini dalam pengambilan keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan didalam unit masing-masing.

Ketiga kepemimpinan diatas dalam praktiknya saling isi mengisi atau saling menunjang secara bervariasi, yang disesuaikan dalam situasinya sehingga akan menghasilkan kepemimpinan yang efektif. uraian diatas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 1
Tipe Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	Pendekatan
Otoriter	Kekuasaan pada pemimpin
Kendali Bebas	Kekuasaan pada bawahan
Demokratis	Kekuasaan pada bawahan

Sumber: Zainal (2014)

Disamping itu, ada beberapa pendapat tentang gaya kepemimpinan yang diajukan oleh pakar yang semuanya dapat ditoleransi dalam beberapa literatur kepemimpinan, organisasi dan

manajemen. Studi dari *Ohio State University* misalnya, mengemukakan dua orientasi utama pemimpin dalam merapkan kepemimpinan, yaitu orientasi pada hubungan kemanusiaan dan orientasi pada struktur tugas.

Menurut Romli (2014), pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan dan bertindak seorang pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari dalam sebagai berikut:

- a. Cara memberi perintah
- b. Cara memberi tugas
- c. Cara berkomunikasi
- d. Cara membuat keputusan
- e. Cara mendorong semangat bawahan
- f. Cara memberikan bimbingan
- g. Cara menegakkan kedisiplinan
- h. Cara mengawasi pekerjaan bawahan
- i. Cara meminta laporan dari bawahan
- j. Cara memimpin rapat
- k. Cara menegur kesalahan bawahan dan lain-lain.

Gaya refresif yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

a. Gaya Partisipatif

Gaya Partisipatif yaitu Sedangkan gaya kepemimpinan yang ada, yaitu sebagai berikut (Romli, 2014):

b. Gaya Persuasif

Gaya persuasif yaitu Gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan atau bujukan

c. Gaya Refresif

gaya kepemimpinan dengan cara pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun material dalam kiprah di organisasi.

d. Gaya Inovatif

Gaya Inovatif yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan di dalam segala bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

e. Gaya Investigatif

Gaya Investigatif yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan kreativitas, inovasi serta inisiatif dari bawahannya kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan.

f. Gaya Inspektif

Gaya Inspektif yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang bersifat protokoler, pemimpin dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

g. Gaya Motivatif

Gaya Motivatif yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.

h. Gaya Naratif

Gaya Naratif yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.

i. Gaya Edukatif

Gaya Edukatif yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan Pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari.

j. Gaya Retrogresif

Gaya Retrogresif yaitu pemimpin yang tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi

bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain pemimpin yang bergaya retrogresif sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh dan sebagainya.

2.3.5 Kepemimpinan dalam Islam

Pemimpin adalah seorang yang diberikan kedudukan tertentu dan bertindak sesuai dengan kedudukannya tersebut. Dalam konteks khalifah Allah SWT berfirman dalam surah Al-baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: *Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”(QS. Al-Baqarah[2] : 30).*

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT menjadikan manusia sebagai khalifah atau pemimpin. Manusia diberikan Amanah oleh Allah SWT untuk mengatur jagat raya ini, sedangkan makhluk Allah yang Bernama malaikat merasa khawatir terhadap

kepemimpinan manusia. Allah SWT berfirman “*sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui*”. penulis menyimpulkan bahwa seorang pemimpin haruslah mempunyai ilmu khusus yang harus dimilikinya sehingga tidak akan mencelakakan dirinya dan orang lain.

Kepemimpinan dalam islam merupakan usaha menyeru manusia kepada *amar ma'ruf nahi munkar*, menyeru berbuat kebaikan dan melarang berbuat keburukan. Kepemimpinan islam adalah perwujudan dari keimanan dan amal soleh. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang mementingkan dirinya, kelompok, keluarga, kedudukannya, dan hanya bertujuan untuk kebendaan, penumpukan harta, bukanlah kepemimpinan Islam yang sebenarnya meskipun pemimpin tersebut beragama Islam dan berlabelkan Islam (Fatimah, 2015).

Karena itu, para pemimpin dan orang-orang yang dipimpin harus memahami hakikat kepemimpinan dalam pandangan Islam yang secara garis besar dalam lima lingkup, sebagai berikut (Fatimah, 2015):

a. Tanggung Jawab

Ketika seseorang diangkat atau ditunjuk untuk memimpin suatu lembaga atau institusi, maka ia sebenarnya mengemban tanggung jawab yang besar sebagai seorang pemimpin yang harus mampu mempertanggung jawabkannya. Bukan hanya dihadapan manusia tetapi juga dihadapan Allah SWT.

b. Pengorbanan

Pemimpin atau pejabat bukanlah untuk menikmati kemewahan atau kesenangan hidup dengan berbagai fasilitas duniawi yang menyenangkan, tapi justru ia harus mau berkorban dan menunjukkan pengorbanan, apalagi ketika masyarakat yang dipimpinnya berada dalam kondisi yang sangat sulit.

c. Kerja Keras

Seorang pemimpin mendapat tanggung jawab yang besar untuk menghadapi dan mengatasi berbagai persoalan yang menghantui masyarakat yang dipimpinnya. Selanjutnya mengarahkan kehidupan masyarakat untuk menjalani kehidupan yang baik dan benar serta mencapai kemajuan dan kesejahteraan. Untuk itu para pemimpin dituntut bekerja keras dengan penuh kesungguhan dan optimisme.

d. Kewenangan Melayani

Pemimpin adalah pelayan bagi orang yang dipimpinnya, karena itu menjadi pemimpin atau pejabat berarti mendapatkan kewenangan yang besar untuk bisa melayani masyarakat dengan pelayanan yang lebih baik dari pemimpin sebelumnya. Rasulullah SAW bersabda: *“Pemimpin suatu kaum adalah pelayan mereka”*. (HR. Abu Na’im). Oleh karena itu setiap pemimpin harus memiliki visi dan misi pelayanan terhadap orang-orang

yang dipimpinnya guna meningkatkan kesejahteraan hidup.

e. **Keteladan dan Kepeloporan**

Dalam segala bentuk kebaikan, seorang pemimpin harusnya menjadi teladan dan pelopor, bukan menjadi pengekor yang tidak memiliki sikap terhadap nilai-nilai kebenaran dan kebaikan. Ketika seorang pemimpin menyerukan kejujuran kepada rakyat yang dipimpinnya, maka ia telah menunjukkan kejujuran tersebut. Ketika ia menyerukan hidup sederhana dalam soal materi, maka ia tunjukkan kesederhanaan bukan malah kemewahan. Masyarakat sangat menuntut adanya pemimpin yang bisa menjadi pelopor dan teladan dalam kebaikan dan kebenaran.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini tentu tidak lepas dari berbagai penulisan terdahulu yang dijadikan sebagai pandangan, referensi juga acuan dalam penyusunan skripsi ini. Pada penelitian-penelitian yang telah ditulis sebelumnya, ada beberapa judul yang pembahasannya tidak jauh berbeda dengan judul yang penulis teliti. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan pada penelitian ini antara lain:

Novalia (2021) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan dan Produktivitas Kerja Karyawan dalam Perspektif

Ekonomi Islam”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh model kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan pada BPRS bandar lampung dalam perspektif ekonomi islam. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan BPRS berjumlah 34 orang, maka teknik sampel yang digunakan adalah menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode data yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya menggunakan variable kepemimpinan sebagai variable independent (X_1), dan menggunakan variabel kesejahteraan dan produktivitas kerja sebagai variabel dependent (Y). sedangkan perbedaannya ditinjau dalam perspektif ekonomi Islam.

Rahardjo, Gunawan, dan Isriyani (2021) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Selabintana). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan hotel selabintana yang berjumlah 102 responden, dan Teknik sampel probabilitas. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya menggunakan variabel kepemimpinan dan kesejahteraan sebagai variable independent (X), sedangkan perbedaannya menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependent (Y).

Rina (2020) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif terhadap produktifitas kerja karyawan Pada Bank Danamon. Populasi dan sampel sebanyak 25 orang menggunakan Teknik sampe jenuh. Analisis data yang digunakan adalah secara deskriptif dengan metode penyebaran kuesiner dan analisis regresi linear berganda.

Piklanti & Diana (2020) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus PT. Pegadaian Syariah Yogyakarta). Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja di Pegadaian Syariah Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pegadaian syariah yang berjumlah 40 responden, serta sampel yang digunakan Teknik sampel jenuh, dimana keseluruhan populasi menjadi sampel. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya menggunakan variabel kepemimpinan sebagai variable independent (X_1), menggunakan variabel produktivitas kerja sebagai variabel dependent (Y). sedangkan perbedaannya pada studi kasus penelitian di PT Pegadaian Syariah yang berbeda kota/provinsi.

Mansyur (2014) “Peningkatan Produktivitas Kerja dengan Model Kepemimpinan Profietik”. Tujuan penelitian ini menguji pengaruh model gaya kepemimpinan profetik terhadap *personal prophetic leadership* dan produktivitas kerja. Populasi penelitian ini 31 karyawan BMT dan Koperasi Syariah di Makassar. Teknik pengambilan sampel Menggunakan purposive sampling. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan eksperimen. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya menggunakan variable independent yang sama, namun ditinjau dari sisi yang berbeda, sedangkan perbedaannya menggunakan metode kualitatif deskriptif

Tabel 2 2
Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Novalia (2021) Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kesejahteraan dan Produktivitas Kerja karyawan dalam perspektif Ekonomi Islam	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam
2.	Purwanto Rahardjo, Ce Gunawan, Isriyani (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan (studi kasus Hotel Selabintana)	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Rina (2020)	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable

Tabel 2.1 Lanjutan

	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon		gaya kepemimpinan instruktif, konsultatif dan partisipatif tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan gaya kepemimpinan delegative yang memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan
4.	Dyah Piklanti, Putry Diana (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus PT Pegadaian Syariah Yogyakarta),	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap produktivitas kerja secara parsial berpengaruh positif
5.	Mansyur (2014) Peningkatan Produktivitas Kerja dengan Model Kepemimpinan Profetik	Penelitian Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan dilihat dari model kepemimpinan yang digunakan di dalam perusahaan yaitu model kepemimpinan profetik.

Sumber: Data diolah, 2022

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh

Kesejahteraan Karyawan atau jaminan sosial merupakan bentuk pemberian penghasilan baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun atau lanjut usia, dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada karyawan dengan tujuan untuk

memberikan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan (Manorek, 2019).

Hubungan kesejahteraan karyawan sangat berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja, dimana pemberian hak-hak setiap karyawan terpenuhi melalui pemberian bonus atas hasil kerja, adanya uang makan dan uang transportasi dan adanya fasilitas seperti pendidikan untuk jenjang karir, diberikan cuti untuk keperluan personal. Setiap target sasaran baik individu maupun perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini perlu diperhatikan bahwa hubungan keduanya akan memberikan nilai positif.

Hasil penelitian Purwanto Rahardjo, Ce Gunawan, Isriyani (2021) mampu menunjukkan respon positif, bahwa gaya kepemimpinan dan kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Novalia (2020) juga menunjukkan bahwa model kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam. Suatu pekerjaan tanpa didukung oleh kesejahteraan karyawan yang memadai akan dapat mengakibatkan kualitas kerja yang rendah, yang kemudian akan dapat mempengaruhi kerja pegawai, dimana kesejahteraan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan pegadaian syariah.

2.5.2 Pengaruh Model Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh

Model kepemimpinan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara para anggota kelompok. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah, maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan (Zainal, 2014).

Hubungan model kepemimpinan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan, diwujudkan dalam perilaku sehari-hari seorang pemimpin dengan bawahannya. Perilaku inilah yang akan menentukan suasana dan iklim kerja yang kondusif dan kekeluargaan. Perilaku kepemimpinan yang dapat menumbuhkan-kembangkan kondisi kerja yang kondusif adalah kepemimpinan yang menempatkan bawahan sebagai faktor utama, yaitu sebagai manusia yang mempunyai martabat, citra, rasa dan karsa seperti dirinya sendiri. Sehingga mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

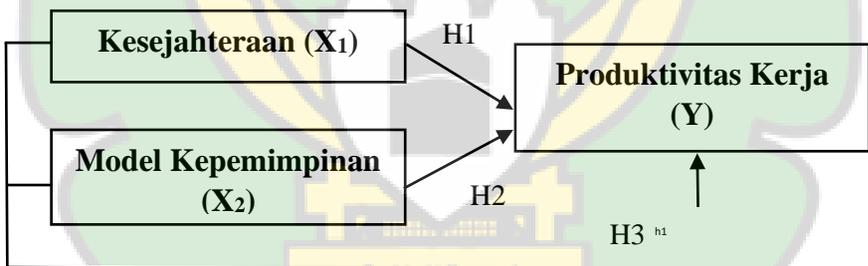
Hasil penelitian Rina (2020) menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan instruktif, konsultatif dan partisipatif tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan gaya kepemimpinan delegative yang memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada penelitian Mansyur (2014) menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja

karyawan dilihat dari model kepemimpinan yang digunakan di dalam perusahaan yaitu model kepemimpinan profetik yang diharapkan model kepemimpinan sangat berpengaruh positif pada produktivitas kerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian terdahulu Rahardjo (2021) bahwa model kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan.

2.6 Kerangka Berpikir

Adapun kerangka berpikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2 1
Kerangka Berpikir



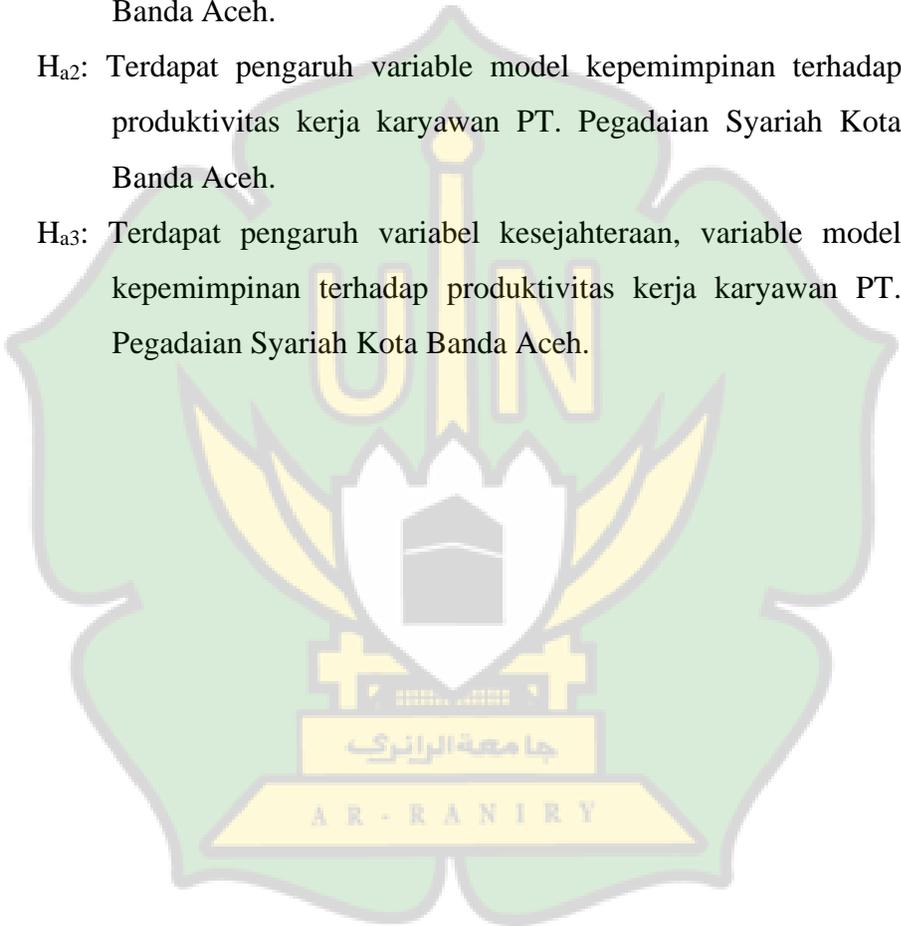
Sumber: Data diolah (2023)

Dari gambar diatas maka dapat dilihat bahwa variabel kesejahteraan (X₁) dan model kepemimpinan (X₂) memiliki hipotesis berpengaruh secara parsial terhadap prpduktivitas kerja. Variabel kesejahteraan dan model kepemimpinan juga memiliki hipotesis berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

2.7 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H_{a1}: Terdapat pengaruh variabel kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh.
- H_{a2}: Terdapat pengaruh variable model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh.
- H_{a3}: Terdapat pengaruh variabel kesejahteraan, variable model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, metode kuantitatif adalah teknik yang menyajikan informasi atau data yang didominasi dalam struktur angka dan penyelidikan data atau analisis data yang digunakan bersifat statistik untuk menguji hipotesis. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan mengelola data-data yang diperoleh dari kuesioner dengan terlebih dahulu mentransformasikan ke dalam bentuk Numerik (angka) (Subagyo, 2018). Penelitian ini khusus membahas tentang pengaruh kesejahteraan, model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Kantor Cabang PT. Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh. Yang berlokasi di Jalan. Imam Bonjol No. 14, Kp. Baru, Kec. Baiturrahman Kota Banda Aceh. Waktu penelitian dilakukan mulai awal Juni 2022 sampai selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi (Sujarweni, 2020). Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian Syariah

Kota Banda Aceh Jalan. Imam Bonjol No. 14, Kp. Baru, Kec. Baiturrahman Kota Banda Aceh. dengan karakter a) Jabatan b) Bagian Struktur. c) *Job Description*. Berdasarkan karakteristik populasi di atas maka jumlah pupulasi penelitian ini adalah 30 orang.

Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh berjumlah 30 karyawan dengan menggunakan pengambilan sampel jenuh, dimana semua populasi menjadi sampel.

3.4 Jenis Penelitian dan Sumber Data Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian yang menggunakan data primer. Data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer.

1. Data Primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari PT. Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh. Data ini memerlukan pengolahan lebih lanjut dan dikembangkan dengan pemahaman sendiri oleh penulis, misalnya data yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan pihak karyawan (Rahmani, 2019).
2. Data Sekunder, yakni data yang telah dapat diakses dalam berbagai bentuk, biasanya data ini umumnya berupa data factual atau data yang telah disiapkan sehingga layak digunakan dalam pengukuran, biasanya dapat diakses di tempat kerja pemerintah, departemen

administrasi data, badan usaha milik swasta atau organisasi lain yang diidentifikasi dengan pemanfaatan data (Sugiyono, 2011).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data didalam penelitian ini adalah: Kuesioner atau Angket adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden yang ingin diteliti. Angket ini digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Dengan angket ini responden mudah memberikan jawaban karena alternatif jawaban sudah disediakan dan membutuhkan waktu singkat dalam menjawabnya.

Pada penelitian ini variabel yang di ukur adalah variabel kesejahteraan dan variabel model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh dengan menggunakan skala Likert. Skala likert merupakan variasi skala rating akhir dari pernyataan yang menyatakan sikap menyenangkan atas objek yang diamati. Partisipasi diminta untuk menyetujui setiap pernyataan dan setiap tanggapan diberi skor numeric yang mencerminkan tingkat kesukaan, dan skor ini dapat dijumlahkan untuk mengukur sifat partisipan secara keseluruhan. Dengan pembagian sebagai berikut:

Tabel 3 1
Parameter Penelitian

Parameter	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4

Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2014)

3.6 Definisi Operasional

Secara operasional, variabel pada penelitian ini terdiri variabel bebas, dan variabel terikat. Variabel bebas adalah pengaruh kesejahteraan dan model kepemimpinan. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Karyawan.

Berikut dijelaskan konsep variabel dalam penelitian ini, yaitu:

a. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan. Adapun indikator produktivitas kerja karyawan meliputi: Kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri dan meningkatkan hasil yang dicapai.

- 1) Kesejahteraan (X_1) adalah kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan kerja karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan rumah sakit, dan pensiun. Adapun indikator kesejahteraan meliputi: kepuasan kerja, ketidakpastian, kecelakaan kerja, resiko,

tidak ada promise, tidak ada suara, diskriminasi, dan intensitas kerja.

- 2) Model Kepemimpinan (X_2) adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara para anggota kelompok. Adapun indikator model kepemimpinan meliputi: kepemimpinan otoriter, kendali bebas, demokratis

Tabel 3 2
Definisi Operasional Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
1	Kesejahteraan (X1)	balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerjanya meningkat, berupa asuransi, perawatan rumah sakit, THR dan uang pension (Hasibuan, 2013).	1. Segi ekonomi; bonus, uang pensiun, tunjangan hari raya, pakaian dinas, uang duka kematian. 2. Segi fasilitas; rumah dinas, tempat ibadah, cuti dan izin 3. Segi pelayanan; jaminan kesehatan, pukesmas atau dokter, asuransi (Hasibuan, 2013).	Skala Likert
2	Model Kepemimpinan (X2)	proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya	4. Kepemimpinan Otoriter, meliputi: Instruksi, protektif.	Skala Likert

Tabel 3.2 Lanjutan

		<p>dengan pekerjaan antara para anggota kelompok. Tipe kepemimpinan meliputi kepemimpinan otoriter, dimana pemimpin sebagai raja bersikap instruksi. Kepemimpinan kendali bebas, dimana pemimpin bersikap konsultasi Dan partisipasi Dan kepemimpinan demokrasi, dimana pemimpin bersikap delegasi kepada setiap bawahannya (Zainal, 2014).</p>	<p>5. Kepemimpinan Kendali Bebas, meliputi: konsultasi, partisipasi 6. Kepemimpinan Demokratis, meliputi: delegasi, motivasi, inovasi, narasi (Kartono, 2018).</p>	
3	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	<p>Sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan. Alat ukur untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan Menggunakan indikator kuantitas Kerja, kualitas Kerja Dan ketepatan waktu/<i>on time</i> (Handoko, 2009).</p>	<p>4. Kuantitas Kerja: hasil kinerja para pegawai dalam kurun waktu tertentu. 5. Kualitas Kerja: kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 6. Ketepatan Waktu Kerja: on time dalam menyelesaikan tugas untuk meningkatkan mutu kerja (Handoko, 2012)</p>	Skala Likert

Sumber: Data diolah, 2022

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas ini memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklasifikasikan pada variabel-variabel yang telah ditetapkan. Apabila suatu pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut maka data tersebut disebut valid (Ghozali, 2011).

Setelah itu, akan dibandingkan dengan nilai kritisnya. Bila dihitung $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka data tersebut valid (signifikan) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Akan tetapi jika sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid (tidak signifikan) dan tidak akan digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Data yang valid berikutnya akan dilakukan uji reliabilitas.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017) menyebutkan reliabilitas adalah pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Jadi dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas adalah mengukur kestabilan alat ukur. Segala alat ukur dikatakan reliabel apabila dapat memberikan hasil yang sama bila dipakai untuk mengukur ulang.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik pengukuran koefisien dari Alpha. Uji reliabilitas yang dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan. Jika nilai *Alpha* > 0,60 maka reliabel, dalam hal ini peneliti menggunakan rumus *Cronbach Alpha* untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari variabel sebuah penelitian. Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas, maka dilakukan dengan cara membandingkan antara *alpha* (α) dengan r tabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* yaitu > 0,60 (Ghozali, 2011).

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan pada model regresi bertujuan digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi berdistribusi bersifat normal atau tidak. Model regresi yang bisa dikatakan normal adalah model regresi yang memiliki nilai residual yang memiliki distribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal Probability Plot of Regression Standardized Residual* atau *Skewness* dan *Kurtosis*.

Pada penelitian ini akan digunakan uji normalitas *Normal Probability Plot of Regression Standardized Residual*. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Ghozali

(2011) menyatakan bahwa dasar dari pengambilan keputusan untuk uji normalitas dengan *probability Plot* adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogramnya maka distribusi dapat dikatakan normal, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari data garis diagonal dan tidak mengikuti arah diagonal atau grafik histogramnya maka distribusi normal dan model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas artinya adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantaranya beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi atau singkatnya dapat diartikan sebagai hubungan linier antara variabel eksplanatoris dari suatu model regresi adalah sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui SPSS. *Tolerance* mengukur variabelitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai *VIF* < 5 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Menurut Ghazali (2011) bahwa jika varian data residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap,

maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik *Scatter Plot*. Adapun dasar pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda merupakan analisis yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan keadaan variabel (Sugiyono,2010:277). Sedangkan menurut Ghozali (2011) Analisis linear berganda adalah pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk mengetahui apakah keadaan tinggi rendahnya variabel dependen terhadap dua atau lebih variabel independen sebagai faktor untuk dimanipulasi atau dalam artian analisis regresi bisa digunakan apabila variabel independennya lebih dari dua. Dengan kata lain analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh suatu variabel bebas (Independen) dalam suatu penelitian

dengan variabel terikat (Dependen). Variabel independen pada penelitian ini adalah kesejahteraan dan kepemimpinan. Sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah produktivitas karyawan PT. Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh. Adapun persamaan linier pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

α	: konstanta
β	: koefisien variabel
X	: variabel
e	: <i>error term</i>

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial t adalah pengujian untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel penjelas secara individual untuk menerangkan variasi keterkaitan variabel, dan juga membandingkan nilai statistik dengan titik kritis menurut table, apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibanding t tabel, kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Priadana dan Muis, 2009).

Teknik uji t ini digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai probabilitas

signifikannya lebih kecil dari 0,05 (5%) maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika taraf signifikan (α) < 0,05 dan hipotesis ditolak jika taraf signifikan (α) > 0,05. Kriteria yaitu:

- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika tingkat signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika tingkat signifikan > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji-F digunakan untuk melihat secara bersama-sama variabel bebas yaitu antara kejeahteraan (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas (Y) karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh. Uji simultan adalah salah satu statistik yang digunakan untuk membuktikan apakah ada pengaruh antara variabel bebas (Independen) terhadap variabel terikat (Dependen) secara simultan. Signifikansi model regresi secara simultan diuji dengan melihat nilai signifikan (sig) dimana jika nilai sig di bawah 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Sujarweni 2015)

Uji simultan memiliki kriteria yaitu:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Atau

- Jika $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $p > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditola.

3.10.3 Uji Determinasi (R^2)

Uji R square (koefisien determinasi) digunakan untuk mengetahui seberapa kemampuan model dalam menerangkan pengaruh variabel independen yaitu Akuntabilitas (X_1), Transparansi (X_2), dan Kualitas Pelayanan (X_3) terhadap variabel dependen yaitu minat muzakki (Y).

Nilai R square menurut Chin, (1998) dikategorikan sebagai berikut:

1. Jika nilai R square $> 0,67$ maka dikategorikan kuat
2. Jika nilai R square $0,34 - 0,67$ maka dikategorikan moderat
3. Jika nilai R square $0 - 0,33$ maka dikategorikan rendah

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 PT. Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh

4.1.1 Gambaran Umum Pegadaian Syariah KC Banda Aceh

Pegadaian syariah merupakan salah satu unit organisasi di bawah binaan Divisi Usaha Lain PT. Pegadaian (Persero). Fungsi operasi pegadaian syariah itu sendiri dijalankan oleh kantor-kantor Cabang Pegadaian Syariah (CPS) atau Unit Layanan Gadai Syariah (ULGS). ULGS ini merupakan unit bisnis mandiri yang secara struktural terpisah pengelolaannya dengan gadai konvensional.

Pegadaian syariah merupakan suatu lembaga yang relatif baru di Indonesia. Konsep operasi pegadaian syariah mengacu pada sistem administrasi modern, yaitu asas rasionalitas, efisiensi, dan efektivitas yang diselenggarakan dengan nilai Islam. Fungsi operasi pegadaian syariah dijalankan oleh kantor-kantor cabang Pegadaian Syariah atau Unit Layanan Gadai Syariah (ULGS) sebagai satu unit organisasi dibawah binaan divisi usaha lain perum pegadaian.

Pegadaian syariah pertama kali lahir di Jakarta dengan nama Unit Layanan Gadai Syariah (ULGS) Cabang Dewi Sartika di bulan Januari tahun 2003. Menyusul kemudian pendirian ULGS di Surabaya, Makasar, Semarang, Surakarta dan Yogyakarta di tahun yang sama hingga September 2003. Masih di tahun yang sama, empat Kantor Cabang Pegadaian di Aceh dikonversi menjadi Pegadaian Syariah (Mardani, 2015).

Tanggal 1 Januari 2003 PT. Pegadaian Syariah Cabang

Banda Aceh berubah menjadi Cabang Pegadaian Syariah (CPS). Saat ini sudah ada 8 (delapan) UPS (Unit Pegadaian Syariah) yang berada didalam pengawasan Kantor Cabang Banda Aceh yaitu, UPS sabang, UPS Punge, UPS Lamlagang, UPS Simpang Surabaya, UPS Syiah Kuala , UPS Kampung Mulia, UPS Simpang Mesra, dan UPS Ulee Kareng.

Pegadaian Syariah Cabang Kota Banda Aceh Merupakan turunan dari kantor pegadaian wilayah Sumatra utara yang membawahi seluruh cabang yang ada di Medan dan Aceh. Selanjutnya untuk menjangkau seluruh lapisan masyarakat Aceh, Pegadaian syariah membuka UPS (Unit Pegadaian Syariah) sebagai salah satu cara guna mempermudah masyarakat memperoleh layanan gadai berbasis syariah.

4.1.2 Visi dan Misi Pegadaian Syariah

Adapun visi dari pegadaian syariah adalah “Menjadi *The Most Valuable Financial Company* di Indonesia dan Sebagai Agen Inklusi Keuangan Pilihan Utama Masyarakat”.

Adapun misi dari Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh yaitu:

1. Memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi seluruh pemangku kepentingan dengan mengembangkan bisnis inti.
2. Membangun bisnis yang lebih beragam dengan mengembangkan bisnis baru untuk menambah proposisi nilai ke nasabah dan pemangku kepentingan.

3. Memberikan *service excellence* dengan fokus nasabah melalui :

- Bisnis proses yang lebih sederhana dan digital.
- Teknologi informasi yang handal dan mutakhir.
- Praktek manajemen risiko yang kokoh.
- SDM yang profesional berbudaya kinerja baik

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis responden, maka data dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4 1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	20	66,67%
2	Perempuan	10	33,33%

Sumber. Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dideskripsikan bahwa responden yang paling mendominasi adalah responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 20 atau persentase 66,67%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan hanya berjumlah 10 atau dengan persentase 33,33%. Sehingga pegawai pada PT. Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan jenis responden, maka data dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4 2
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-27	10	33,33%
2	28-35	8	26,67%
3	36-45	9	30%
4	>45	3	10%

Sumber. Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia 20-27 tahun berjumlah 10 responden atau dengan persentase 33,33%, kemudian pegawai dengan rentang usia 36-45 tahun dengan jumlah 9 responden atau dengan persentase 30%. Kemudian pegawai dengan rentang usia 28-35 tahun dengan jumlah 8 responden atau dengan persentase 26,67% dan yang terakhir adalah pegawai dengan rentang usia lebih dari 45 tahun dengan jumlah 3 responden atau dengan persentase 10%. Sehingga pada PT. Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh didominasi oleh pegawai dengan rentang usia 20-27 tahun.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan jenis responden, maka data dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4 3
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Jadi Nasabah	Jumlah	Persentase
1	<1 Tahun	6	20%
2	1-2 Tahun	12	40%
3	3-4 Tahun	10	33,33%
4	>4 Tahun	2	6,67%

Sumber. Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa responden dengan lama bekerja 1 – 2 tahun berjumlah 12 pegawai atau dengan persentase 40%. Kemudian pegawai dengan lama bekerja 3 – 4 tahun dengan jumlah 10 atau dengan persentase sebesar 33,33%. Kemudian pegawai dengan rentang waktu bekerja dibawah 1 tahun dengan jumlah 6 atau sebesar 20% dan yang terakhir adalah pegawai yang telah bekerja selama lebih dari 4 tahun dengan jumlah 2 atau dengan 6,67%. Sehingga pada PT. Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh didominasi oleh pegawai yang telah bekerja selama 1 – 2 tahun.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Statistik Deskriptif

Sebelum melakukan uji pengaruh kesejahteraan dan kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan di PT. Pegadaian Syariah KC Banda Aceh, maka terlebih dahulu dilakukan uji mengenai deskripsi variabel penelitian menggunakan analisis statistik deskriptif. Uji analisis statistik deskriptif ini sangat diperlakukan dalam sebuah penelitian karena tujuan dan fungsi dari uji analisis statistik deskriptif adalah untuk memberikan gambaran

dan ukuran terhadap data dalam bentuk numerik yang berlaku secara umum dan akan digunakan sebagai data penelitian.

4.3.1.1 Statistik Deskriptif Pada Variabel Kesejahteraan (X_1)

Adapun hasil uji analisis statistik deskriptif pada variabel kesejahteraan (X_1) tersebut akan ditampilkan pada tabel 4.4 adalah sebagai berikut :

Tabel 4 4
Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Kesejahteraan

Variabel	1	2	3	4	5	Rata-Rata	Rata-Rata Keseluruhan
KE1	0	0	7	17	6	3,96	3,68
KE2	0	0	10	15	5	3,83	
KE3	4	10	11	2	3	2,66	
KE4	0	0	7	17	6	3,96	
KE5	1	6	14	6	3	3,13	
KE6	0	0	2	18	10	4,26	
KE7	4	10	10	2	4	2,73	
KE8	0	0	8	16	6	3,93	
KE9	0	0	6	16	8	4,06	
KE10	0	0	2	17	11	4,30	

Sumber. Data diolah (2023)

Dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa jumlah rata-rata keseluruhan adalah 3,68. Apabila dilihat dari jumlah rata-rata pada setiap pernyataan maka yang tinggi adalah pada pernyataan kesepuluh yaitu “perusahaan memberikan asuransi kepada setiao karyawan” sebesar 4,30. Sedangkan jumlah rata-rata yang terendah adalah pada pernyataan ketiga yaitu “Tunjangan Hari Raya (THR) selalu diberikan tiap tahunnya sebagai bentuk penghargaan kerja menjelang Idul Fitri” sebesar 2,66.

4.3.1.2 Statistik Deskriptif Pada Variabel Model Kepemimpinan (X_2)

Adapun hasil uji analisis statistik deskriptif pada variabel modal kepemimpinan (X_2) tersebut akan ditampilkan pada tabel 4.5 adalah sebagai berikut :

Tabel 4 5

Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Model Kepemimpinan

Variabel	1	2	3	4	5	Rata-Rata	Rata-Rata Keseluruhan
MK1	0	0	3	16	11	4,26	4,05
MK2	0	0	2	13	15	4,43	
MK3	0	0	4	13	13	4,30	
MK4	0	0	10	16	4	3,80	
MK5	0	0	3	16	11	4,26	
MK6	0	0	6	13	11	4,16	
MK7	0	6	12	8	4	3,33	
MK8	0	1	8	15	6	3,86	

Sumber. Data diolah (2023)

Dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa jumlah rata-rata keseluruhan adalah 4,05. Apabila dilihat dari jumlah rata-rata pada setiap pernyataan maka yang tinggi adalah pada pernyataan kedua yaitu “modal kepemimpinan saya memberikan intruksi dalam setiap keputusan” sebesar 4,43. Sedangkan jumlah rata-rata yang terendah adalah pada pernyataan ketujuh yaitu “pemimpin tempat saya bekerja memiliki berbagai cara dalam memberikan inovasi pada perubahan suasana kerja” sebesar 3,33.

4.3.1.3 Statistik Deskriptif Pada Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Adapun hasil uji analisis statistik deskriptif pada variabel produktivitas karyawan (Y) tersebut akan ditampilkan pada tabel 4.6 adalah sebagai berikut :

Tabel 4 6
Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Karyawan

Variabel	1	2	3	4	5	Rata-Rata	Rata-Rata Keseluruhan
PK1	3	7	9	5	6	3,13	4,17
PK2	0	0	6	14	10	4,13	
PK3	0	0	3	11	16	4,43	
PK4	0	0	3	16	11	4,26	
PK5	0	0	3	14	13	4,33	
PK6	0	0	3	13	14	4,33	
PK7	0	0	5	13	12	4,23	
PK8	0	0	0	14	16	4,46	
PK9	0	0	3	12	15	4,30	

Sumber. Data diolah (2023)

Dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa jumlah rata-rata keseluruhan adalah 4,17. Apabila dilihat dari jumlah rata-rata pada setiap pernyataan maka yang tinggi adalah pada pernyataan kedelapan yaitu “saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti” sebesar 4,46. Sedangkan jumlah rata-rata yang terendah adalah pada pernyataan pertama yaitu “saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan” sebesar 3,13.

4.3.2 Uji Instrumen

4.3.2.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji untuk melihat valid atau tidaknya kuisioner yang telah dilampirkan. Pada uji validitas memperlihatkan antara r hitung atau *person correlation* dengan r tabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} berdasarkan signifikan 0,050 dan 2 sisi dengan derajat kebebasan $df = n-2 = 30-2 = 28$ (n adalah jumlah data), sehingga r_{tabel} yang diperoleh dari tabel statistik

adalah sebesar 0,361 dan pernyataan dalam kuisioner dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Adapun uji validitas pada variabel kesejahteraan dan mode kepemimpinan terhadap minat dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 4 7
Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Kesejahteraan (X ₁)	X1.1	0,664	0,361	Valid
	X1.2	0,649	0,361	Valid
	X1.3	0,900	0,361	Valid
	X1.4	0,741	0,361	Valid
	X1.5	0,682	0,361	Valid
	X1.6	0,680	0,361	Valid
	X1.7	0,863	0,361	Valid
	X1.8	0,608	0,361	Valid
	X1.9	0,780	0,361	Valid
	X1.10	0,686	0,361	Valid
Model Kepemimpinan (X ₂)	X2.1	0,507	0,361	Valid
	X2.2	0,467	0,361	Valid
	X2.3	0,526	0,361	Valid
	X2.4	0,699	0,361	Valid
	X2.5	0,553	0,361	Valid
	X2.6	0,545	0,361	Valid
	X2.7	0,849	0,361	Valid
	X2.8	0,561	0,361	Valid
Produktivitas (Y)	Y.1	0,777	0,361	Valid

	Y.2	0,558	0,361	Valid
	Y.3	0,462	0,361	Valid
	Y.4	0,684	0,361	Valid
	Y.5	0,526	0,361	Valid
	Y.6	0,553	0,361	Valid
	Y.7	0,609	0,361	Valid
	Y.8	0,590	0,361	Valid
	Y.9	0,502	0,361	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pertanyaan dalam instrumen variabel tersebut terdapat nilai yang dinyatakan valid. Hal ini diketahui bahwa perbandingan setiap nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , dan hasilnya memperlihatkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga mendapatkan nilai yang valid.

4.3.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas bertujuan untuk melihat bagaimana sebuah indikator konsisten atau bagaimana indeks tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu variabel dikatakan dapat dipercaya apabila *coefecient cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 ($>0,60$). Adapun pengujian reliabilitas pada setiap variabel yang ada di penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 8
Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Kesejahteraan (X_1)	10	0,60	0,896	Reliabel
Model Kepemimpinan (X_2)	6	0,60	0,740	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	9	0,60	0,753	Reliabel

Sumber: Data diolah (2022)

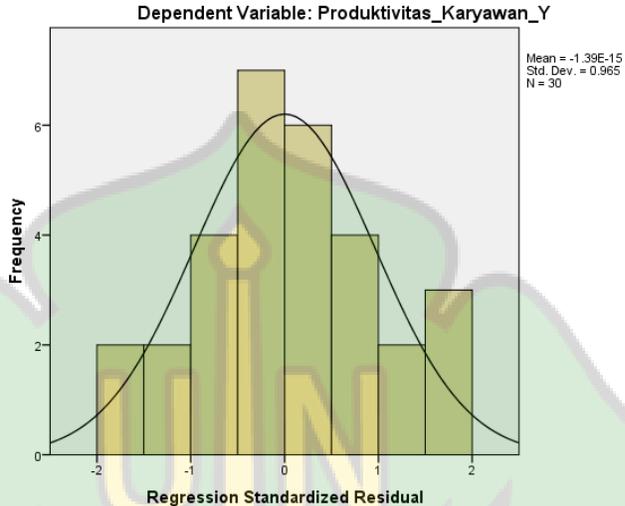
Pada tabel memperlihatkan nilai dari *cronbach alpha* variabel kesejahteraan (X_1) yaitu sebesar 0,896, nilai pada variabel model kepemimpinan (X_2) adalah sebesar 0,740 dan pada variabel produktivitas karyawan (Y) nilainya sebesar 0,753. Hal ini memperlihatkan bahwa nilai *cronbach alpha* tiap-tiap variabel $> 0,60$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan yang digunakan sebagai indikator pada seluruh variabel merupakan alat ukur yang reliabel atau konsisten.

4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah sampel yang digunakan pada suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak, pengujian normalitas data dalam penelitian ini hanya akan dapat dilihat melalui grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi menggunakan software SPSS. Pengujian dengan grafik berikut pola hasil dari pengolah SPSS dapat dilihat pada Gambar 4.1.

Gambar 4 1
Histogram



Sumber: Data diolah (2023)

Untuk model regresi pada penelitian ini sudah memenuhi normalitas hal ini dapat dilihat dari histogram yang tidak condong ke kiri maupun ke kanan, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi apakah kesejahteraan dan model kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian Syariah cabang Banda Aceh.

4.3.1.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditentukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik dan layak digunakan adalah model yang terhindar dari korelasi antara variabel bebas. Hasil pengujian multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4 9
Uji Multikolinieritas

Model	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kesejahteraan (X_1)	0,732	1,367
Model Kepemimpinan (X_2)	0,732	1,367

Sumber: Data diolah (2023)

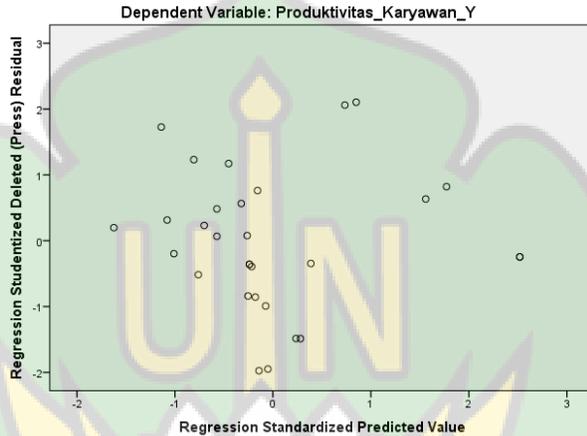
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat model regresi bebas dari multikolinieritas, hal ini dapat dilihat dari nilai *tollerance* baik dari variabel kesejahteraan (X_1) maupun model kepemimpinan (X_2) yang memiliki nilai sebesar 0,732,. Hal ini memperlihatkan bahwa setiap variabel mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ($>0,10$). Sedangkan nilai VIF pada variabel kesejahteraan (X_1) dan model kepemimpinan (X_2) sebesar 1,367 sehingga hal ini memperlihatkan bahwa nilai VIF dari setiap variabel lebih kecil dari 10 (<10). Maka dari data atau nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terbebas atau tidak terjadinya multikolinieritas.

4.3.1.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *standarlized delete residual* nilai tersebut. Sehingga model juga terbebas dari heteroskedasitas. Hal ini dapat

dilihat pada *scatterplot* yang titik-titik di grafiknya tersebar dan titik mengumpul membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 4.2.

Gambar 4 2
Uji Heterokedastistas Scatterplot



Sumber: Data diolah (2023)

Terlihat pada grafik *scatterplot* di atas bahwa titik menyebar secara acak di bawah angka 0 sumbu Y. hal ini menyimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas mode regresi pada penelitian ini. Maka data yang digunakan memenuhi syarat untuk dilakukan regresi berganda.

4.4 Hasil Uji Regrsi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kesejahteraan (X_1) dan model kepemimpinan (X_2) terhadap produksi karyawan dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4 10

Regresi Linear Berganda

Variabel	Regresi Linear Berganda	T _{hitung}	Sig	Uji F		Uji r
				F _{hitung}	Sig.	
Constant	8,789	5,008	0,005	23,486	0,000	0,635
Kesejahteraan (X ₁)	0,261	2,870	0,008			
Model Kepemimpinan (X ₂)	0,593	3,837	0,001			

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan perhitungan data yang disajikan pada Tabel 4.10, maka menghasilkan persamaan linear berganda sebagai berikut:

Persamaan model regresi linear pada penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 8,789 + 0,261 X_1 + 0,593 X_2$$

Berdasarkan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai dari konstanta mempunyai arah koefisien regresi yaitu sebesar 8,789 yang artinya apabila kesejahteraan dan model kepemimpinan tetap atau konstan, maka produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian Syariah cabang Banda Aceh sebesar 8,789.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linear berganda koefisien pada variabel kesejahteraan (X₁)

bernilai positif sebesar 0,261 yang artinya menunjukkan setiap kenaikan kesejahteraan bernilai positif sebesar 1 satuan maka akan meningkat produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian Syariah cabang Banda Aceh sebesar 0,261 dengan asumsi variabel bebas lain sama dengan nol atau konstan.

3. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linear berganda koefisien pada variabel model kepemimpinan (X_2) bernilai positif sebesar 0,593 yang artinya menunjukkan setiap kenaikan model kepemimpinan bernilai positif sebesar 1 satuan maka akan meningkat produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian Syariah cabang Banda Aceh sebesar 0,593 dengan asumsi variabel bebas lain sama dengan nol atau konstan.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan uji parsial atau uji t melalui analisis regresi, diperoleh variabel bebas yaitu kesejahteraan (X_1) dan model kepemimpinan (X_2) terhadap produktivitas karyawan pada PT Pegadaian Syariah. kriteria dari pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} berdasarkan signifikan 0,050 dan 2 sisi dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$ (n merupakan jumlah data dan k merupakan jumlah variabel bebas). Sehingga t_{tabel} yang diperoleh dari tabel statistik

adalah sebesar 2,052. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak.

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS pada Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa hasil dari uji t untuk variabel kesejahteraan (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,870 dengan nilai signifikan sebesar 0,008. Nilai signifikan 0,008 < 0,050 dengan menggunakan signifikan (α) 0,050. Dengan demikian, t_{hitung} (2,870) > t_{tabel} (2,052). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kesejahteraan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pegadaian Syariah cabang Banda Aceh.

Sedangkan untuk variabel model kepemimpinan (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,837 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai signifikan 0,001 < 0,050 dengan menggunakan signifikan (α) 0,050. Dengan demikian, t_{hitung} (3,837) > t_{tabel} (2,052). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara model kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pegadaian Syariah cabang Banda Aceh.

Dari hasil analisis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu variabel kesejahteraan dan model kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian Syariah cabang Banda Aceh.

4.5.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk menguji secara bersama-sama pengaruh antara variabel kesejahteraan (X_1) dan

model kepemimpinan (X_2) terhadap produktivitas karyawan pada PT Pegadaian Syariah, pengujian ini dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik.

Metode Fisher atau uji F pada tingkat kepercayaan 0,050 dengan kriteria membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} yang dapat diketahui dengan menghitung df_1 (jumlah data variabel - 1) = 2 - 1 = 1 dan df_2 $n-k-1 = 30 - 2 - 1 = 27$. Sehingga F_{tabel} yang diperoleh sebesar 4,21. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_a ditolak secara ANNOVA^a dapat dijelaskan pada Tabel 4.10.

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23.486 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,050$), sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 4,21. Hal ini berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,486 > 4,21$). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kesejahteraan dan model kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian Syariah cabang Banda Aceh atau dengan kata lain hipotesis H_a diterima.

4.5.3 Hasil Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merujuk kepada kemampuan dari variabel independen (X) dalam menerangkan variabel dependen (Y). Nilai R koefisien determinasi berkisar antara nol

sampai dengan satu. Nilai R square menurut Chin, (1998) dikategorikan sebagai berikut:

4. Jika nilai R square $> 0,67$ maka dikategorikan kuat
5. Jika nilai R square $0,34 - 0,67$ maka dikategorikan moderat
6. Jika nilai R square $0 - 0,33$ maka dikategorikan rendah

Komponen-komponen yang terkait dengan koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.10. Dari tabel diatas nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,635 (63,5). Hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian Syariah kota Banda Aceh pada kategori moderat yaitu $0,34 - 0,67$ (Chin, 1988). Sedangkan sisanya 0,365 termasuk kategori moderat yaitu $0,34 - 0,67$ yang dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Pengaruh Kesejahteraan (X_1) Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa hasil dari uji t untuk variabel kesejahteraan (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,870 dengan nilai signifikan sebesar 0,008. Nilai signifikan $0,008 < 0,050$ dengan menggunakan signifikan (α) 0,050. Dengan demikian, $t_{hitung} (2,780) > t_{tabel} (2,052)$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kesejahteraan

terhadap produktivitas karyawan pada PT Pegadaian Syariah cabang Banda Aceh.

Berdasarkan hasil statistik diatas dapat dilihat bahwa kesejahteraan dapat mempengaruhi produktivitas pegawai dalam bekerja, hal ini disebabkan karena apabila pegawai pada perusahaan mendapatkan kesejahteraan baik dalam bentuk fisik maupun non fisik maka produktivitas dari seorang pegawai akan meningkat. Hal ini akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan

Kesejahteraan yang dapat diberikan perusahaan kepada pegawai dapat dalam beberapa bentuk diantaranya adalah kompensasi atau kesajteraan yang bersifat langsung dapat berupa upah atau gaji hal ini diberikan sebagai penghargaan kepada pegawai yang berdasarkan jangka waktu yang tetap dan intensif. Kemudian kompensasi atau kesejateraan yang bersifat tidak langsung yang merupakan pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi pegawai diluar gaji atau upah, misalnya seperti tunjangan hari raya (THR), dana pensiunan, uang duka kematian, pakaian dinas dan jaminan kesehatan.

Selain itu pegawai juga harus terpenuhi kesejahteraan lainnya meliputi ekonomi pegawai, fasilitas yang lengkap dan nyaman serta pelayanan. Pada PT. Pegadaian Syariah kesejahteraan ekonomi sudah terpenuhi seperti uang tunjangan hari raya yang diberikan kepada pegawai sebelum lebaran baik hari raya idul fitri maupun hari raya idul adha, selain itu kewajiban PT. Pegadaian

Syariah yang akan diberikan tepat waktu yaitu upah atau gaji kepada pegawai.

Pada PT. Pegadaian Syariah cabang Banda Aceh juga telah terpenuhinya kesejahteraan fasilitas yang nyaman dan lengkap sehingga pegawai pada PT. Pegadaian Syariah cabang Banda Aceh menjadi nyaman dan akan meningkatkan produktivitas kinerja mereka. Pelayanan dalam bentuk asuransi dan jaminan kesehatan harus terpenuhi untuk menjamin kesehatan atau kehidupan pada masa yang akan datang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novalia (2021) dan Rahardjo, Gunawan & Isriyani (2021) yang menyatakan bahwa kesejahteraan pegawai merupakan hal yang penting untuk dicapai oleh sebuah perusahaan hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas yang diperoleh oleh pegawai sehingga juga akan menguntungkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

4.6.2 Pengaruh Model Kepemimpinan (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa hasil dari uji t untuk variabel kmodel kepemimpinan (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,837 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai signifikan $0,001 < 0,050$ dengan menggunakan signifikan (α) 0,050. Dengan demikian, t_{hitung} (3,837) $> t_{tabel}$ (2,052). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara

model kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pegadaian Syariah cabang Banda Aceh.

Dari hasil statistik tersebut dapat diketahui bahwa model kepemimpinan merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi produktivitas yang akan dihasilkan oleh perusahaan. Sehingga apabila modal atau gaya kepemimpinan pada perusahaan tersebut bagus maka produktivitas akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila gaya kepemimpinan pada perusahaan tersebut tidak bagus maka produktivitas pegawai akan menurun.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut karena pada dasarnya pemimpin sebagai tulang punggung pengembangan organisasi untuk mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada karyawan, sehingga apabila kepemimpinan suatu perusahaan baik maka kinerja karyawan akan meningkat, akan tetapi apabila sebaliknya kepemimpinan suatu perusahaan itu kurang baik maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Kemampuan seseorang dalam memimpin akan mempengaruhi pengikutnya sehingga kepemimpinan merupakan faktor penentu atau dominan yang akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena kepemimpinan mempunyai peran sebagai koordinator atau yang mengatur karyawan dalam bekerja, motivator atau sebagai yang memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dan katalis yang akan membawa

perusahaan pada puncak keberhasilan atau perusahaan tersebut mampu mencapai tujuannya (*goals*).

Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan seseorang dalam memimpin akan sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu setiap perusahaan perusahaan membutuhkan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang efektif. Gaya kepemimpinan yang efektif akan sangat berpengaruh dalam mengelola sumber daya manusia, sehingga akan mempengaruhi produktivitas dari perusahaan dan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novalia (2021) dan Rahardjo, Gunawan & Isriyani (2021) yang menyatakan bahwa perusahaan dalam mencapai tujuan maka disebabkan oleh kepemimpinan yang memberikan yang diperlukan untuk dapat menumbuhkan kualitas dalam perusahaan. Mulai dari gagasan, penumbuhan, kesadaran seta edukasi yang bagus kepada seluruh komponen perusahaan yang akan mendorong perubahan, mampu memfasilitasi sumber daya dan mengontrol laju dan arah perubahan.

4.6.2 Pengaruh Kesejahteraan (X_1) dan Model Kepemimpinan (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23.486 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,050$), sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha =$

0,05) adalah sebesar 4,21. Hal ini berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (23,486 > 4,21). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kesejahteraan dan model kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian Syariah cabang Banda Aceh atau dengan kata lain hipotesis H_a diterima.

nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,635 (63,5). Hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian Syariah kota Banda Aceh pada kategori moderat yaitu 0,34 – 0,67 (Chin, 1988). Sedangkan sisanya 0,365 termasuk kategori moderat yaitu 0,34 – 0,67 yang dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang sudah didapatkan oleh peneliti dalam menganalisis produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian Syariah cabang Banda Aceh dengan cara deskriptif ataupun statistik melalui *software* SPSS, didapatkan hasilnya sebagai berikut :

1. Variabel kesejahteraan (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Pegadaian Syariah cabang Banda Aceh.
2. Variabel model kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Pegadaian Syariah cabang Banda Aceh.
3. Variabel kesejahteraan dan model kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian Syariah cabang Banda Aceh atau dengan kata lain hipotesis H_a diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil yang didapatkan peneliti, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Saran Praktisi

Kepada PT. Pegadaian Syariah cabang Banda Aceh agar mampu memberikan serta meningkatkan kesejahteraan

dan model kepemimpinan kepada karyawannya. Hal ini bertujuan untuk karyawan dari PT. Pegadaian Syariah cabang Banda Aceh mampu mengerjakan atau melayani nasabah dengan baik. Sedangkan kepada masyarakat agar mampu memaksimalkan fasilitas yang diberikan oleh PT. Pegadaian Syariah cabang Banda Aceh untuk mampu memanfaatkan pelayanan yang diberikan sehingga mampu memudahkan masyarakat dalam menunjang kebutuhan finansial.

2. Saran Akademisi

Kepada peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel lainnya sehingga penelitian ini lebih luas lagi. Variabel yang dapat ditambahkan pada penelitian ini meliputi motivasi, tanggung jawab budaya organisasi dan lain sebagainya. Dengan adanya variabel -variabel baru dalam penelitian yang dilakukan akan dapat memperkuat penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya B, C., Enny I. (2017). *Pengaruh Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja* Pada PT. GUDANG GARAM Tbk. *Jurnal Manajemen Branchmark* pp.3:3.3
- Ekaningsih (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja”. *Jurnal Bisnis*. Vol 1 No 1.
- Ghozali (2011). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Malayu S.P Hasibuan. (2013). *Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: PT. Bumi Aksara)
- Mursi (2017). *Produktivitas Karyawan Dalam Bekerja*”. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2016). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2014). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Supardo, S. (2016). *Kepemimpinan, Dasar-Dasar Dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Toha, M. (2020). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

- T. Handoko, (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke2, Cetakan Ke-14 (Yogyakarta: BPFEE)
- Sedarmayanti, (2012). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ketiga (Bandung: CV Mandar Maju)
- Subardjono, (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai DISDIKNAS*, Jurnal Aktual STIE Trisna Negara 15(1):1-9
- Baharuddin, (2019). *Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Jurnal Balanca, Vol.1 No.1 Januari-Juni 2009
- Abdul Hamid Mursi, (2017). *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, (Jakarta: Gema Insani Press)
- Ziauddin Sardar, Muhammad Nafik .HR, (2016). *Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah*, Jurnal Ekonomi Syariah Vol.3 No.5 Mei 2016
- Amirus Sodik, (2015). *Konsep Kesejahteraan Dalam Islam*, Jurnal Equilibrium Vol.3 No. 2 Desember 2015
- Veitzal Rivai Zainal, Muliaman Darmansyah Hadad, Masyur Ramly, (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, edisi keempat (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014)
- Romli, Khomsahrial, (2014). *Komunikasi Organisasi Lengkap*, edisi revisi (Jakarta: PT Grasindo)
- Fatimah, Siti (2015). *Manajemen Kepemimpinan Islam*, Cetakan Pertama Bandung: Alfabeta)
- Sugiyono, (2018). *Statistik untuk Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta)
- Mudrajad, Kuncoro, (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Erlangga)

- Subagyo, Joko, (2016). *Metode penelitian dalam toeri dan praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta)
- Hasan, Iqbal, (2018). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik, cet-3*, (Jakarta: Bumi Aksara)
- Rahmani, Nur Ahmadi Bi, (2019). *Metedologi Penelitian Ekonomi*, (Medan: FEBI UIN – SU press)
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: ALFABETA)
- Priyatno, Duwi, (2019). *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, (Yogyakarta: Andi)
- Novalia, Mira, (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan dan Produktivitas Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Repository FEBI UIN Lampung
- Piklanti dan Diana, (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus PT. Pegadaian Syariah Yogyakarta). *Aghniya Jurnal Ekonomi Islam*, vol.2 No.2
- Rahardjo, Gunawan, dan Isriyani, (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Selabintana). *Jurnal Cakrawala* Vol.4 No.1
- Mansyur, Ahmad Yaser, (2014). Peningkatan Produktivitas Kerja dengan Model Kepemimpinan Profietik, *Jurnal Intervensi Psikologi* Vol.6 No.2
- Safitri, Husnaina Mailisa, (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Kondisi Pekerjaan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah* Vol.10 No.2

- Sutria Langling Manorek, Paulus Kindangen, dan Alfa Tumbuan, (2019). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Motivasi Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja, *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, vol 7, no 3, hal. 309-322
- Martin Zebua, (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Coca-cola Malang*, Media Mahardika Vol.15 No.3
- Rina, (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon, *jurnal ekonomika*, vol.4 no.1
- Yuliantyas, (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan, *Jurnal Ekonomi Islam*



LAMPIRAN
Lampiran 1
Kuisoner Penelitian

**PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN MODEL
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. PEGADAIAN SYARIAH KANTOR
CABANG BANDA ACEH**

Yang terhormat, karyawan/i PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.

Perkenalkan nama saya Fachrul Zaky Amran mahasiswa Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, yang sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan studi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan dan model kepemimpinan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.

Peneliti mengharapkan kesediaan karyawan/i agar sudi kiranya menjadi responden dalam penelitian ini. Anda dapat memberi tanda check list (√) pada jawaban yang dianggap paling tepat. Data yang peneliti peroleh nantinya hanya akan peneliti gunakan untuk menyusun tugas akhir atau skripsi dan tidak akan dipublikasikan.

Atas partisipasi dan kesediaannya peneliti mengucapkan terima kasih

Petunjuk Pengisian

- a. Bacalah pernyataan satu persatu.
- b. Isilah pernyataan tersebut dengan jawaban yang sesuai dan isilah pernyataan pada identitas responden dengan cara memberikan tanda *check list* (√) pada kolom jawaban Anda.
- c. Setiap pertanyaan pada kuesioner hanya ada satu pilihan jawaban, dengan alternatif jawaban sebagai berikut:
 - 5= Sangat Setuju (SS)
 - 4 = Setuju (S)
 - 3 = Netral (N)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- d. Jika ada pernyataan yang tidak dimengerti atau ragu, silahkan tanyakan langsung dengan yang menyebarkan kuisisioner.
- e. Setelah selesai menjawab, silahkan baca kembali apakah jawaban yang Anda berikan sudah sesuai atau belum.

A. Identitas Responden

1. Nama Lengkap :
(Boleh Kosong)
2. Jenis Kelamin :
3. Asal Daerah :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Jurusan :
6. Posisi/Jabatan :

7. Lama Bekerja :
 8. Usia :
- 20-27 tahun
 - 28-35 tahun
 - 36-45 tahun
 - >45 tahun

B. Pengisian Kuesioner

Saudara/i dapat memberikan jawaban dengan tanda (√) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat anda. Setiap pernyataan hanya ada satu pilihan jawaban, dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

- 5 = Sangat Setuju (SS)
- 4 = Setuju (S)
- 3 = Netral (N)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Kesejahteraan (X₁)

No.	Item Pertanyaan	1	2	3	4	5
	Segi Ekonomi					
1.	Saya menerima bonus atas kinerja saya yang membuat tercapainya tujuan perusahaan.					
2.	Pada akhir masa kerja saya menerima uang pensiunan atau uang pesangon untuk penghargaan karyawan.					
3.	Tunjangan Hari Raya selalu diberikan tiap tahunnya sebagai bentuk penghargaan					

	kerja menjelang Idul Fitri.					
4.	Saya diberi fasilitas seperti pakaian dinas untuk meningkatkan penampilan kerja saya.					
	Segi Fasilitas					
1.	Saya mendapatkan tambahan biaya sewa rumah dari perusahaan.					
2.	Tersedia tempat ibadah di kantor untuk karyawan.					
3.	Setiap karyawan diberikan jatah cuti minimal 7 hari dalam 1 tahun.					
	Segi Pelayanan					
1.	Saya mendapatkan jaminan kesehatan apabila terjadi kecelakaan kerja di perusahaan.					
2.	Perusahaan memiliki kerjasama dengan puskesmas atau dokter, apabila ada karyawan yang perlu pelayanan medis.					
3.	Perusahaan memberikan asuransi pada setiap karyawan					

2. Model Kepemimpinan (X₂)

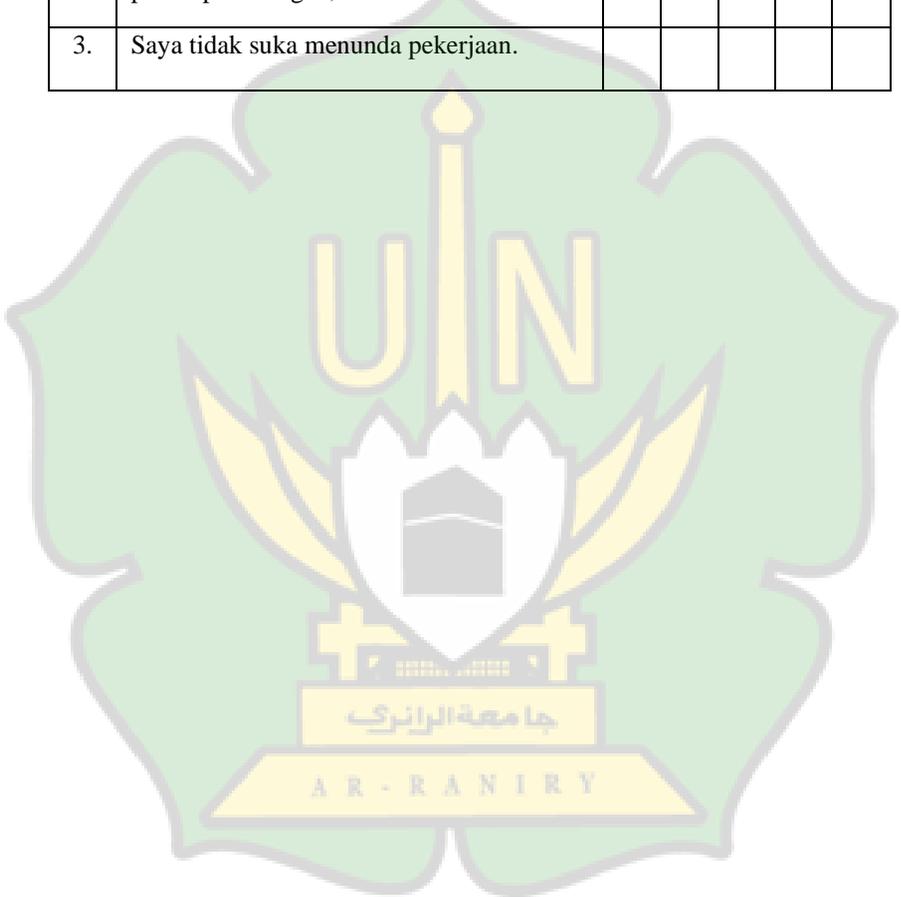
No.	Item Pertanyaan	1	2	3	4	5
	Kepemimpinan Otoriter					
1.	Saya memiliki pemimpin yang protektif dalam bertindak di perusahaan.					
2.	Model kepemimpinan saya memberikan instruksi dalam setiap keputusan.					
	Kepemimpinan Kendali Bebas					
1.	Saya memiliki pimpinan yang menfungsikan dirinya sebagai penasehat dengan memberikan kebebasan penuh pada karyawan yang dipimpin dalam mengambil keputusan.					
2.	Pemimpin tempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap					

	kegiatan-kegiatan perusahaan					
	Kepemimpinan Demokrasi					
1.	Dalam pengambilan keputusan pemimpin saya sangat mementingkan musyawarah, dan mengutus delegasi setiap jenjang dan didalam unit masing-masing.					
2.	Saya merasa nyaman dengan gaya pimpinan saya yang terus memotivasi dan mementingkan kesejahteraan kehidupan pribadi karyawannya.					
3.	Pemimpin tempat saya bekerja memiliki berbagai cara dalam memberi inovasi pada perubahan suasana kerja					
4.	Pemimpinan saya berusaha memberitahu sesuatu atau peristiwa yang sedang berkembang dalam perusahaan.					

3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No.	Item Pertanyaan	1	2	3	4	5
	Kuantitas					
1.	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan.					
2.	Kuantitas pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan target dan terkadang melebihi harapan saya.					
3.	Volume pekerjaan saya sesuai dengan harapan perusahaan.					
	Kualitas					
1.	Kualitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tepat (sesuai standar yang ada).					

3.	Saya memiliki kualitas kerja yang baik daripada karyawan lain.					
	Ketepatan Waktu					
1.	Pekerjaan selalu saya selesaikan dengan tepat waktu.					
2.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.					
3.	Saya tidak suka menunda pekerjaan.					



Lampiran 2
Tabulasi Data

1. Variabel Kesejahteraan (X_1)

No	KE 1	KE 2	KE 3	KE 4	KE 5	KE 6	KE 7	KE 8	KE 9	KE10	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	2	4	3	5	2	3	4	5	36
3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37
4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	35
5	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	35
6	5	5	3	5	3	5	3	4	5	5	43
7	4	3	2	4	3	4	2	4	4	4	34
8	4	3	2	4	2	4	2	5	4	4	34
9	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	38
10	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	34
11	5	4	4	5	2	5	4	4	5	5	43
12	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	35
13	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	32
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	1	4	4	3	1	3	4	3	31
16	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
17	4	4	3	4	3	5	3	3	4	5	38
18	4	4	1	4	1	3	1	3	4	3	28
19	3	3	2	3	2	5	2	3	3	5	31
20	3	3	2	3	3	4	2	4	3	4	31
21	4	4	1	4	3	4	1	4	4	4	33
22	3	3	1	3	2	4	1	4	3	4	28
23	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	35
24	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	39
25	5	4	3	5	4	5	3	4	5	5	43
26	5	4	2	5	2	4	2	4	5	4	37
27	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	31
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
29	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	38
30	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41

2. Variabel Model Kepemimpinan (X₂)

No	MK 1	MK 2	MK 3	MK 4	MK 5	MK 6	MK 7	MK 8	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	4	4	4	4	5	2	4	32
3	4	4	4	3	5	4	3	3	30
4	4	5	5	3	4	4	3	4	32
5	5	4	3	4	4	4	3	2	29
6	4	4	5	5	5	5	5	5	38
7	5	5	3	3	5	3	3	3	30
8	4	5	5	3	4	5	3	3	32
9	5	5	3	4	5	5	4	3	34
10	3	3	4	4	4	4	2	4	28
11	3	4	5	4	4	3	3	3	29
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	3	3	3	3	4	2	4	26
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	4	4	5	4	4	4	3	4	32
16	4	5	4	4	4	5	2	4	32
17	4	4	4	4	4	4	3	4	31
18	5	5	5	4	4	3	4	5	35
19	4	4	5	3	4	4	4	4	32
20	4	4	4	3	4	4	2	4	29
21	4	4	4	4	5	5	4	3	33
22	3	5	5	3	4	4	3	4	31
23	5	5	4	4	3	5	4	3	33
24	4	5	4	3	5	4	4	4	33
25	5	5	4	4	3	3	3	4	31
26	4	5	5	4	4	4	2	3	31
27	4	5	4	4	4	3	3	4	31
28	4	4	4	3	5	3	3	5	31
29	5	4	5	4	5	5	4	4	36
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40

3. Variabel Produktivitas Pegawai (Y)

No	PK 1	PK 2	PK 3	PK 4	PK 5	PK 6	PK 7	PK 8	PK 9	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	5	4	4	4	4	4	5	4	5	39
3	4	3	4	5	5	5	4	5	4	39
4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	36
5	2	4	5	4	4	5	4	5	5	38
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
7	2	4	5	5	4	4	3	4	5	36
8	3	3	5	4	5	4	5	5	4	38
9	3	3	4	5	5	4	5	4	5	38
10	2	3	5	4	5	4	4	5	3	35
11	3	3	3	4	5	5	3	4	3	33
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	2	4	5	3	4	3	4	4	4	33
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	3	4	3	4	4	4	5	4	4	35
17	3	4	4	4	3	5	4	4	4	35
18	3	4	4	4	4	3	3	5	5	35
19	4	4	5	4	3	5	4	4	4	37
20	3	5	5	4	4	4	4	5	4	38
21	2	5	4	5	3	4	5	4	4	36
22	1	5	5	4	4	4	4	4	3	34
23	1	3	4	3	4	4	5	4	5	33
24	1	4	5	5	4	3	4	5	4	35
25	2	4	4	3	4	5	3	5	5	35
26	2	5	5	4	5	4	4	4	4	37
27	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

Lampiran 3
Hasil Statistik

1. Uji Validitas

a. Variabel Kesejahteraan (X₁)

Correlations

		X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	X1 .8	X1 .9	X1 .10	Kesejahteraan_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.578	.397	.965	.219	.377	.289	.293	.825	.286	.664**
	Sig. (2-tailed)		.001	.030	.000	.245	.040	.121	.116	.000	.126	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.578	1	.497	.639	.482	.297	.362	.223	.527	.207	.649**
	Sig. (2-tailed)	.001		.005	.000	.015	.031	.030	.063	.003	.027	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.397	.497	1	.486	.672	.613	.953	.503	.517	.617	.900**
	Sig. (2-tailed)	.030	.005		.007	.000	.000	.000	.005	.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X1.4	Pears on Correl ation	.9 65 **	.6 39 **	.4 86 **	1	.3 06	.4 25 *	.3 72 *	.3 59	.8 61 **	.33 3	.741**
	Sig. (2- tailed)	.0 00	.0 00	.0 07		.1 00	.0 19	.0 43	.0 51	.0 00	.07 2	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pears on Correl ation	.2 19	.4 39 *	.6 72 **	.3 06	1	.3 60	.6 21 **	.3 72 *	.2 94	.34 5	.682**
	Sig. (2- tailed)	.2 45	.0 15	.0 00	.1 00		.0 50	.0 00	.0 43	.1 15	.06 2	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pears on Correl ation	.3 77 *	.2 82	.6 13 **	.4 25 *	.3 60	1	.5 48 **	.2 17	.3 82 *	.95 2**	.680**
	Sig. (2- tailed)	.0 40	.1 31	.0 00	.0 19	.0 50		.0 02	.2 50	.0 37	.00 0	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pears on Correl ation	.2 89	.3 97 *	.9 53 **	.3 72 *	.6 21 **	.5 48 **	1	.5 59 **	.5 62 **	.64 5**	.863**
	Sig. (2- tailed)	.1 21	.0 30	.0 00	.0 43	.0 00	.0 02		.0 01	.0 01	.00 0	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X1.8	Pearson Correlation	.293	.262	.503**	.359	.372	.217	.559**	1	.514	.301	.608**
	Sig. (2-tailed)	.116	.163	.005	.051	.043	.250	.001		.004	.106	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.825**	.523**	.517**	.861**	.294	.382	.562**	.514	1	.452*	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.003	.000	.115	.037	.001	.004		.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.286	.207	.617**	.333	.345	.952**	.645**	.301	.452	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.126	.272	.000	.072	.062	.000	.000	.106	.012		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kesejahteraan_X1	Pearson Correlation	.664**	.649**	.900**	.741**	.682**	.680**	.863**	.608**	.780**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

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

b. Variabel Model Kepemimpinan (X₂)

		Correlations								Modal_Kepemi mpinan_X2
		X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	
X2.1	Pears on Correl ation	1 90 *	.3 90 *	- 84 *	.3 73 *	.1 57 *	.2 65 *	.4 12 *	.0 74 *	.507**
	Sig. (2- tailed)		.0 33	.3 30	.0 42	.4 06	.1 57	.0 24	.6 97	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pears on Correl ation	.3 90 *	1 90 *	.2 43 *	.1 33 *	.1 32 *	.0 61 *	.3 25 *	.0 52 *	.467**
	Sig. (2- tailed)	.0 33		.1 95	.4 85	.4 87	.7 47	.0 79	.7 85	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pears on Correl ation	- 84 *	.2 43 *	1 84 *	.2 81 *	.1 23 *	.1 64 *	.3 58 *	.4 56 *	.526**
	Sig. (2- tailed)									
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Sig. (2-tailed)	.330	.195		.133	.518	.385	.052	.011		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.373	.133	.281	1	.211	.417	.541	.348		.699**
	Sig. (2-tailed)	.042	.485	.133		.263	.022	.002	.060		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.157	.132	.123	.211	1	.265	.525	.213		.553**
	Sig. (2-tailed)	.406	.487	.518	.263		.157	.003	.258		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.265	.061	.164	.417	.265	1	.353	.040		.545**
	Sig. (2-tailed)	.157	.747	.385	.022	.157		.056	.835		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X2.7	Pearson Correlation	.412*	.325	.358	.541**	.525**	.353	1	.386	.849**
	Sig. (2-tailed)	.024	.079	.052	.002	.003	.056		.035	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.074	.052	.456*	.348	.213	.040	.386	1	.561**
	Sig. (2-tailed)	.697	.785	.011	.060	.258	.835	.035		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Modal_Kepemimpinan_X2	Pearson Correlation	.507**	.467**	.526**	.699**	.553**	.545**	.849**	.561**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.009	.003	.000	.002	.002	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

c. Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Correlations

		Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Produktivitas_ Karyawan_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.312	.050	.461	.353	.517	.410	.273	.323	.777**
	Sig. (2-tailed)		.093	.792	.010	.055	.003	.025	.145	.082	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.312	1	.436	.364	-.024	.191	.264	.199	.203	.558**
	Sig. (2-tailed)	.093		.016	.048	.901	.313	.159	.293	.282	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.050	.436	1	.281	.128	-.070	.207	.494	.164	.462*
	Sig. (2-tailed)	.792	.016		.133	.500	.893	.272	.006	.387	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Y.4	Pearson Correlation	.461	.364	.281	1	.353	.272	.380	.347	.215		.684**
	Sig. (2-tailed)	.010	.048	.133		.055	.146	.038	.060	.253		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y.5	Pearson Correlation	.353	-.024	.128	.353	1	.289	.263	.446	.080		.526**
	Sig. (2-tailed)	.055	.901	.500	.055		.121	.161	.014	.674		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y.6	Pearson Correlation	.517	.191	-.026	.272	.289	1	.191	.240	.160		.553**
	Sig. (2-tailed)	.003	.313	.893	.146	.121		.312	.202	.398		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y.7	Pearson Correlation	.410	.264	.207	.380	.263	.191	1	.162	.284		.609**
	Sig. (2-tailed)	.010	.024	.077	.038	.046	.121		.362	.084		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

	Sig. (2-tailed)	.025	.159	.272	.038	.161	.312	.393	.129	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.273	.199	.494	.347	.446	.240	.162	1.92	.590**
	Sig. (2-tailed)	.145	.293	.006	.060	.014	.202	.393	.117	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	.323	.203	.164	.215	.080	.160	.284	.292	.502**
	Sig. (2-tailed)	.082	.282	.387	.253	.674	.398	.129	.117	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Produktivitas_Karyawan_Y	Pearson Correlation	.777	.558	.462	.684	.526	.553	.609	.590	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.010	.000	.003	.002	.000	.001	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

2. Uji reliabilitas

a. Variabel kesejahteraan (X_1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.896	10

b. Variabel Model Kepemimpinan (X_2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	8

c. Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Case Processing Summary

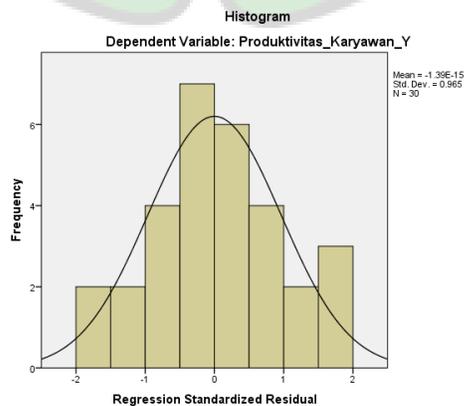
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

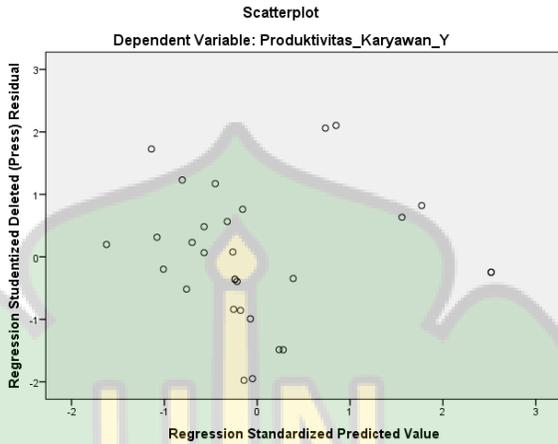
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	9

3. Uji Normalitas



4. Uji Heterokedastisitas



5. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.789	4.376		5.008	.005		
Kesejahteraan_X1	.261	.091	.390	2.870	.008	.732	1.367
Modal_Kepemimpinan_X2	.593	.155	.522	3.837	.001	.732	1.367

a. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan_Y

6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	8.789	4.376		5.008	.005		
Kesejahteraan_X1	.261	.091	.390	2.870	.008	.732	1.367
Modal_Kepemimpinan_X2	.593	.155	.522	3.837	.001	.732	1.367

a. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan_Y

7. Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	8.789	4.376		5.008	.005		
Kesejahteraan_X1	.261	.091	.390	2.870	.008	.732	1.367

Modal_Kepemimpina	.593	.155	.522	3.83	.00	.732	1.36
n_X2				7	1		7

a. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan_Y

8. Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	285.093	2	142.546	23.486
	Residual	163.874	27	6.069	
	Total	448.967	29		

a. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), odal_Kepemimpinan_X2, Kesejahteraan_X1

9. Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.608	2.464

a. Predictors: (Constant), Modal_Kepemimpinan_X2, Kesejahteraan_X1

b. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan_Y

Lampiran 4 Tabel Statistik

- Tabel r

One tail	0,05	0,025	0,005
Two tail	0,1	0,05	0,01
No			
25	0,323	0,381	0,487
26	0,317	0,374	0,479
27	0,311	0,367	0,471

28	0,306	0,361	0,463
29	0,301	0,355	0,456
30	0,296	0,349	0,449
31	0,291	0,344	0,442

- Tabel t

One tail Two tail No	0,05	0,025	0,005
	0,1	0,05	0,01
25	1,708	2,060	2,787
26	1,706	2,056	2,779
27	1,703	2,052	2,771
28	1,701	2,048	2,763
29	1,699	2,045	2,756
30	1,697	2,042	2,750
31	1,696	2,040	2,744

- Tabel f

No	Tingkat Signifikansi
	0,05 (DF1)
25	4,24
26	4,23
27	4,21
28	4,20
29	4,18
30	4,17
31	4,16
32	4,15