

**PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN MODEL KEPEMIMPINAN  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
BSI KCP CEMARA ASRI TAHUN 2020-2022**

**SKRIPSI**

Oleh:

**ELPINA YANTI HASIBUAN**

**NIM 0503193179**

**Program Studi  
PERBANKAN SYARI'AH**

SUM



DAN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2023**

**PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN MODEL KEPEMIMPINAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
BSI KCP CEMARA ASRI TAHUN 2020-2022**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**ELPINA YANTI HASIBUAN**

**NIM 0503193179**

**Program Studi  
PERBANKAN SYARI'AH**

SUM



DAN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**

**PERSETUJUAN**

Skripsi Berjudul:

**PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN MODEL KEPEMIMPINAN  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BSI KCP  
CEMARA ASRI TAHUN 2020-2022**

Oleh:

**Elpina Yanti Hasibuan**  
**NIM.0503193179**


Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Pada Program Studi Perbankan Syariah

Medan, 03 Mei 2023

Pembimbing I


  
**Dr. Hj. Yenni Samri Julianti Nasution**  
NIDN. 2001077903

Pembimbing II

  
**Nurul Inayah, M.E**  
NIDN. 0103129201

Mengetahui

Ketua Jurusan Perbankan Syariah

  
**Dr. Cuti Anggrahini, MA**  
NIDN. 2031057701

## PENGESAHAN

Skripsi berjudul "PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN MODEL KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BSI KCP CEMARA ASRI TAHUN 2020-2022" an. Elpina Yanti Hasibuan, NIM. 0503193179 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam sidang munaqasyahkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara Medan pada tanggal 31 Mei 2023, skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada program studi Perbankan Syariah.

Medan, 5 Juni 2023

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Program Studi Perbankan Syariah

**Ketua**

  
Dr. Tuti Angraini, MA  
NIDN. 2031057701

**Sekretaris**

  
Kusmi Lawaty, M. Ak  
NIDN. 2014068001

**Anggota**


**Pembimbing I**

  
Dr. Hj. Yepni Samri Julianti Nasution  
NIDN : 2001077903

**Pembimbing II**

  
Nurul Anayah, M.E  
NIDN : 0103129201

**Penguji I**

  
Dr. Tuti Angraini, MA  
NIDN. 2031057701

**Penguji II**

  
Wahyu Syarvina, M.A  
NIDN. 2121058604

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag  
NIDN. 2023047602

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Elpina Yanti Hasibuan  
NIM : 0503193179  
Tempat / Tgl.Lahir : Sibuhuan Jae, 14 April 2001  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Prodi / Semester : Perbankan Syariah / VIII  
Alamat : Sibuhuan Jae, Kecamatan Barumun, Kabupaten Padang Lawas

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN MODEL KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BSI KCP CEMARA ASRI TAHUN 2020-2022”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terjadi kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 10 Mei 2023

Yang Membuat Pernyataan



Elpina Yanti Hasibuan

## ABSTRAK

**Elpina Yanti Hasibuan (0503193179), “Pengaruh Kesejahteraan Dan Model Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BSI KCP Cemara Asri Tahun 2020 - 2022” dibawah bimbingan Ibu Dr.Hj Yenni Samri Nasution, MA sebagai Pembimbing Skripsi I dan Ibu Nurul Inayah, M.E sebagai Pembimbing Skripsi II**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kesejahteraan dan model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Cemara Asri baik itu secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan metode skala likert. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan BSI KCP Cemara Asri Tahun 2020 – 2022 yang berjumlah 33 responden dan diambil dengan menggunakan teknik *sampling*. Teknik analisa data melalui program IBM SPSS *statistic* 26. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: *Pertama*, Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai signifikansi  $0,042 < 0,05$ . *Kedua*, Model Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai signifikansi  $0,031 < 0,05$ . *Ketiga*, Kesejahteraan dan model kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai signikan  $0,028 < 0,05$ .

**Kata Kunci :*Kesejahteraan, Model Kepemimpinan, Dan Produktivitas Kerja Karyawan.***

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmad dan Ridho-Nya kepada hambanya yang bertaqwa dan tidak lupa sholawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman islamiyah. Tak henti – henti penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT berkat hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kesejahteraan Dan Model Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BSI KCP Cemara Asri Tahun 2020 - 2022”**.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin agar dapat membuat yang terbaik, penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dan kekeliruan, hal ini semata-mata karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Dalam usaha penyelesaian penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik berupa bantuan materi maupun dukungan moril. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terima kasih penulis kepada kedua orangtua tercinta, Ayahanda Sonang Partaonan Hasibuan dan Ibunda Saima Nasution, serta seua keluarga yang selalu memberikan dukungan kepada penulissehingga saat ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Untuk itu dengan segala hormat dari kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abu Rokhmad, M.Ag selaku Plt Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Muhammad Yafiz, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Dr. Tuti Anggaraini, MA selaku Ketua Jurusan dan Bapak Muhammad Lathief Ilhamy Nasution, M.E.I selaku Sekretaris Jurusan Perbankan Syariah.
4. Ibu Dr. Hj. Yenni Samri Juliati Nasution, MA selaku Dosen Pembimbing Skripsi I dan Ibu Nurul Inayah, M.E selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama penyusunan skripsi.
5. Bapak Aqwa Naser Daulay, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan yang sangat membangun baik dalam hal perkuliahan maupun skripsi.

6. Kepada Seluruh Staff dan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu, wawasan, motivasi dan pembelajaran berharga dari awal sampai akhir perkuliahan.
7. Terima kasih kepada seluruh Karyawan dan Staff Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Cemara Asri dan semua pihak yang sudah banyak membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Terima kasih kepada sahabat – sahabat penulis yaitu Diah Hafni Pardede, Nur Hidayah Pulungan, Wahyuni, Meliyani, Zuhra Nahda , Dian Fajar Suryani dan Iir Tsamrotur Rofa yang selalu menyemangati, mendoakan, memberikan dukungan kepada penulis.
9. Terima kasih kepada sahabat perkuliahan Syukri Hidayat Nasution dan Mashur yang telah banyak membantu, mendoakan serta memberikan motivasi dari awal pengerjaan skripsi hingga selesai.
10. Terimakasih kepada seluruh teman seperjuangan yaitu teman – teman di kelas Perbankan Syariah D stambuk 2019.
11. Terima kasih kepada seluruh pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, for just being me at all time.

Akhirnya tiada kata yang lebih baik yang dapat penulis ucapkan bagi semua pihak yang membantu menyelesaikan penulisan skripsi ini, melainkan hanya kepada Allah SWT, penulis serahkan untuk membalas jasa mereka, juga tidak lupa penulis memohon ampun kepada Allah SWT, atas segala dosa, semoga segala bantuan yang diberikan dengan penuh keikhlasan tersebut akan menjadi amal ibadah disisi Allah SWT dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat.

Medan, 23 Februari 2023

Penulis

**Elpina Yanti Hasibuan**

**0503193179**



## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A.Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Penelitian .....	6
D. Rumusan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian .....	6
F. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN TEORITIS.....</b>	<b>8</b>
A. Landasan Teori .....	8
1. Produktivitas Kerja Karyawan .....	8
a. Arti Pentingnya Produktivitas .....	8
b. Pengertian Karyawan .....	9
c. Pengukuran Produktivitas .....	9
d. Manfaat Mengukur Produktivitas .....	10
e. Peningkatan Produktivitas Kerja .....	10
f. Indikator- Indikator Produktivitas Kerja .....	11
2. Kesejahteraan Karyawan .....	12
a. Pengertian Kesejahteraan Karyawan .....	12
b. Tujuan Pemberian Kesejahteraan .....	14
c. Jenis-Jenis Kesejahteraan.....	14
d. Indikator- Indikator Kesejahteraan Karyawan.....	15
3. Model Kepemimpinan .....	15
a. Pengertian Model Kepemimpinan .....	15
b. Defenisi Kepemimpinan .....	16
c. Teori-Teori Kepemimpinan .....	17
d. Fungsi Kepemimpinan .....	18
e. Tipe atau Model Kepemimpinan .....	20
f. Kepemimpinan Dalam Islam .....	24

g. Kepemimpinan Transparansi .....	26
h. Indikator- Indikator Model Kepemimpinan.....	27
B. Penelitian Terdahulu .....	34
C. Kerangka Berpikir .....	43
D. Hipotesis .....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	45
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	45
C. Populasi dan Sampel.....	46
D. Metode Pengumpulan Data .....	47
E. Defenisi Operasional Variabel .....	49
F. Analisis Data .....	50
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	50
2. Uji Asumsi Klasik .....	51
3. Uji Hipotesis .....	53
4. Uji Regresi Linier Berganda .....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>56</b>
A. Hasil Penelitian .....	56
1. Gambaran Umum Perusahaan .....	56
2. Analisis Deskriptif.....	59
3. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	61
4. Hasil Pengujian Asumsi Klasik .....	63
5. Hasil Pengujian Hipotesis .....	66
B. Pembahasan .....	71
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>77</b>
A. Kesimpulan .....	77
B. Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>79</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Persentase Karyawan BSI KCP Cemara Asri Tahun 2020-2021....	3
Tabel 1.2 Data Persentase Karyawan BSI KCP Cemara Asri Tahun 2020-2021...	3
Tabel 1.3 Data Persentase Karyawan BSI KCP Cemara Asri Tahun 2020-2021....	4
Tabel 2.1 Jenis-Jenis Kesejahteraan Karyawan .....	15
Tabel 2.2 Tipe Kepemimpinan .....	21
Tabel 2.3 Tiga Tipe Kepemimpinan .....	21
Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu .....	34
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	46
Tabel 3.2 Skala Likert .....	49
Tabel 3.3 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel .....	50
Tabel 4.1 Data Responden Penelitian .....	56
Tabel 4.2 Data Distribusi Penelitian .....	58
Tabel 4.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	60
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Penelitian .....	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Penelitian.....	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas .....	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolonieritas .....	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	66
Tabel 4.9 Hasil Uji T .....	67
Tabel 4.10 Hasil Uji F .....	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	43
Gambar 4.1 Struktur Perusahaan .....	59



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai 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 di perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif, pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklarifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran dan pengembangan karirnya. (Novalia, 2017)

Selain itu perlu diperhatikan setelah karyawan diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini diberikan kepadanya kesejahteraan (kompensasi) pelengkap. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menimbulkan ketengan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relatif rendah. (Novalia, 2017) Disamping itu dalam sebuah organisasi selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lainnya. Biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Dari kata pemimpin itulah kemudian muncul istilah kepemimpinan.

Defenisi tentang kepemimpinan bervariasi sebanyak orang yang mencoba mendefenisikan konsep kepemimpinan. Defenisi kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya. Pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja

kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.(Rohman, 2017)

Salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak dalam lembaga keuangan syariah yaitu BSI (Bank Syariah Indonesia) dimana bank tersebut memiliki pemimpin dan karyawan yang ahli pada bidangnya masing-masing(Inayah et al., 2020). BSI tersebut beroperasi mengikuti prinsip-prinsip syariah ataupun muamalah Islam. Dalam BSI setiap karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan maksimal dengan nasabahnya dengan bekerja sesuai tugasnya dengan baik, sehingga mampu menjadi perusahaan yang unggul dibidangnya. Namun tidak semudah itu, biasanya terdapat masalah-masalah yang dapat menghambat kerja karyawan, baik itu masalah yang bersumber dari luar maupun dari dalam. Perusahaan harus memperhatikan segala kebutuhan karyawan dalam bekerja. Salah satu kebutuhan karyawan tersebut adalah produktivitas kerja karyawan. Perusahaan senantiasa harus terus berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Namun dalam prakteknya terkadang perusahaan mengalami berbagai hambatan sehingga perusahaan merasa sulit dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan di BSI KCP Cemara Asri salah satunya adalah pemimpin yang menuntut karyawannya harus bisa melakukan pekerjaan karyawannya tersebut tetapi pemimpin hanya mempunyai waktu sedikit untuk membimbing dan memperhatikan para karyawan di perusahaan tersebut.(Yanti & Saluy, 2019)

Ketidak produktivitas kerja karyawan itu dipengaruhi oleh ketidakmampuan pimpinan dalam memonitor dan mengelola sifat atau sikap karyawan., oleh karena itu pimpinan harus mengetahui apakah karyawannya merasa bahagia atau malah frustrasi dalam melakukan tugas-tugasnya. Kepemimpinan dapat mempengaruhi baik atau buruknya iklim perusahaan, yang selanjutnya akan berdampak langsung terhadap efektivitas kerja bawahannya. Hal ini menyebabkan pemimpin harus mampu menciptakan iklim perusahaan yang kondusif sehingga kesejahteraan karyawan tercapai yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Masalah selanjutnya yang dihadapi oleh BSI KCP Cemara Asri adalah hasil dari survei, yaitu masih adanya karyawan yang datang terlambat di perusahaan tersebut. Sedangkan masalah lain yang dihadapi BSI KCP Cemara Asri masih rendahnya produktivitas kerja karyawan yaitu dilihat dari hasil pra survei ditahun 2021. Hal itu disebabkan karena model kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan tersebut belum efektif dan

maksimal. Rendahnya produktivitas kerja karyawan juga dapat dilihat dari tingkat absensi yaitu data ketidakhadiran karyawan yang terus meningkat tiap tahunnya.

**Tabel 1.1**

**Data Persentase Karyawan BSI KCPCemara Asri 2020-2021**

<b>Jumlah Hari Kerja Dalam Satu Tahun (2020)</b>	
Jumlah Hari Setahun Penuh	366
Libur Akhir Pekan	191
Hari Libur Nasional	11
Hari Libur Tambahan dari Perusahaan (Cuti)	20
Jumlah Absen Karyawan	10
<b>Jumlah total hari kerja = 144</b>	

Sumber: Diolah dari data kepegawaian BSI KCP Cemara Asri

Pada tahun 2020, tercatat Absen karyawan BSI KCP Cemara Asri sebanyak 10 kali.

Persentase kehadiran = (Jumlah hari absen : Jumlah hari kerja) x 100

$$= ( 10 \text{ hari} : 144 \text{ hari} ) \times 100$$

$$= 6,9 \%$$

**Tabel 1.2**

**Data Presentasi Karyawan BSI KCPCemara Asri 2020-2021**

<b>Jumlah Hari Kerja Dalam Satu Tahun (2021)</b>	
Jumlah Hari Setahun Penuh	365
Libur Akhir Pekan	108
Hari Libur Nasional	6
Hari Libur Tambahan dari Perusahaan (Cuti)	20
Jumlah Absen Karyawan	8
<b>Jumlah total hari kerja = 231</b>	

Sumber: Diolah dari data kepegawaian BSI KCP Cemara Asri

Pada tahun 2021, tercatat Absen karyawan BSI KCP Cemara Asri sebanyak 5 kali.

Persentase kehadiran = (Jumlah hari absen : Jumlah hari kerja) x 100

$$= ( 8 \text{ hari} : 231 \text{ hari} ) \times 100$$

$$= 3,4 \%$$

**Tabel 1.3**  
**Data Presentasi Karyawan BSI KCPCemara Asri 2020-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Total Karyawan</b>	<b>Total Hari Kerja</b>	<b>Total Absensi (Ketidakhadiran)</b>	<b>Persentase</b>
2020	15	144	10	6,9 %
2021	16	231	8	3,4 %
Rata-Rata				10,3 %

Sumber: Diolah dari data kepegawaian BSI KCP Cemara Asri

Berdasarkan **Tabel 1.1**, **Tabel 1.2** dan **Tabel 1.3** diatas dapat dilihat bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan yang sangat kurang. Murdiartha, dkk menyatakan rata-rata absensi 2-3 persen pertahun masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Data absensi karyawan pada BSI KCP Cemara Asri menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3 persen dan ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi didalam perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan, faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan baik, maka tingkat produktivitas karyawan perusahaan itu juga akan baik. (Sanjaya, 2015)

Namun dalam sebuah perusahaan kadangkala pimpinan kerap kali memerintah para karyawannya dengan sesuka hati tanpa memikirkan kondisi karyawan tersebut. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan yang kurang baik, namun hal ini dapat terjadi karena karyawan tersebut tidak bisa menyesuaikan model kepemimpinan para pemimpinnya sendiri sehingga karyawan tersebut merasa kurang dihargai oleh pimpinan yang ada di perusahaan tersebut. Apabila produktivitas kerja karyawan kurang baik maka hal tersebut akan berdampak pada tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan yang sudah menjadi tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mengubah model kepemimpinan yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan yang bekerja di suatu perusahaan.

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 model kepemimpinan tersebut dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan yang ada diperusahaan tersebut sehingga kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan dapat



ditingkatkan. Apabila kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan berjalan dengan baik maka hal ini dapat berdampak baik pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu model kepemimpinan sangat berperan penting dan perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin. Dengan model kepemimpinan yang sesuai maka seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik dan dapat bekerja sama dalam hal tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk membahas dan mengambil judul “**Pengaruh Kesejahteraan Dan Model Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BSI KCP Cemara Asri**”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Praktik model kepemimpinan pada BSI KCP Cemara Asri masih rendah sehingga produktivitas kerja karyawan juga rendah.
2. Praktik kesejahteraan pada BSI KCP Cemara Asri masih mengalami hambatan sehingga perusahaan merasa sulit dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan.
3. Masih banyaknya karyawan yang datang terlambat di BSI KCP Cemara Asri.
4. Tingkat kedisiplinan karyawan pada BSI KCP Cemara Asri masih sangat kurang sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan.
5. Masih tingginya tingkat absensi karyawan di BSI KCP Cemara Asri.

## **C. Batasan Penelitian**

Dalam penelitian ini untuk menghindari pembahasan yang lebih luas dan agar penelitian ini dapat dilakukan lebih mendalam maka penulis membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan responden yaitu karyawan BSI KCP Cemara Asri.
2. Pengkajian dikhususkan pada kesejahteraan dan model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, maka perlu dirumuskan permasalahan yang akan dibahas nanti. Adapun yang akan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kesejahteraan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Cemara Asri?
2. Apakah model kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Cemara Asri?
3. Apakah kesejahteraan dan model kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Cemara Asri?

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Cemara Asri.
2. Untuk mengetahui pengaruh model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Cemara Asri.
3. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan dan model kepemimpinan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Cemara Asri.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

1. Secara Teoritis sebagai berikut:
  - a. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai masalah model kepemimpinan, kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja karyawan.
  - b. Bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.
2. Secara Praktis sebagai berikut:
  - a. Sebagai bahan masukan untuk BSI KCP Cemara Asri dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
  - b. Sebagai salah satu syarat menyelesaikan akademisi dan mendapat gelar strata 1 di Program Sarjana Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIS**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Produktivitas Kerja Karyawan**

Salah satu masalah utama dalam ketenaga kerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Padahal untuk mempertahankan pertumbuhan ekspor non-migas khususnya ekspor industri manufaktur pada waktu paska krisis ekonomi, Indonesia tidak dapat lagi mengandalkan diri pada sumber keunggulan komparatif yang tradisional, seperti tenaga kerja yang murah dan kekayaan alam. Indonesia perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis, yakni sumber daya manusia yang berkualitas produktif dan profesional.

Sumber daya manusia, modal dan teknologi menempati posisi yang sangat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa. Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dan perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja. (Amalia, 2017)

##### **a. Arti dan Pentingnya Produktivitas**

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya. Greenberg mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. (Nurmawanto, 2014)

Konsep produktivitas mempunyai akar yang dalam atau jauh kebelakang, mulai dari timbulnya gagasan manajemen ilmiah dari Taylor. Di sektor publik, khususnya di Amerika Serikat, kesadaran akan perlunya perhatian terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi administrasi negara sudah ada sejak berdirinya Amerika Serikat, tetapi kemajuan terhambat oleh praktek yang mengarah pada pengendalian politik dan spoil sistem. Setelah perang dunia pertama, usaha kearah peningkatan produktivitas pegawai baru mendapat perhatian yang lebih serius. Berbeda dengan peningkatan birokrasi yang menekankan kepada ketaatan peraturan, ketentuan formal dan prosedur kerja, maka pendekatan manajemen profesional lebih

menekankan pada efisiensi dalam mencapai sasaran organisasi, dengan kata lain berorientasi pada hasil kerja.(Amalia, 2017)

### **b. Pengertian Karyawan**

Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja. Dari defenisi tersebut maka yang dimaksud tenaga kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja.

Menurut Subri karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja ( 15 hingga 64 tahun ) atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang akan mereka produksi sendiri dan jika mereka mau berkecimpung atau berpartisipasi dalam aktivitas itu. Menurut Hasibuan karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa maupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

### **c. Pengukuran Produktivitas**

Pengukuran produktivitas secara umum dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu sebagai berikut:

#### 1) Produktivitas Total

Produktivitas Total adalah perbandingan antara total keluaran (*output*) dengan total masukan (*input*) persatuan waktu. Dalam perhitungan produktivitas total, semua faktor masukan (tenaga kerja, kapital, bahan, energi) terhadap total keluaran harus diperhitungkan.

#### 2) Produktivitas Parsial

Produktivitas Parsial adalah perbandingan dari pengeluaran dengan satu jenis masukan atau input persatuan waktu. Seperti upah tenaga kerja, kapital, bahan, energi, beban kerja dan lain-lain.

#### **d. Manfaat Mengukur Produktivitas**

Pada tingkat perusahaan atau organisasi pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi (Adamy, 2016).

- 1) Pertama, dengan pemberitahuan awal instalasi dan pelaksanaan suatu sistem pengukuran, akan meningkatkan kesadaran dan manfaat pegawai pada tingkat dan rangkaian produktivitas.
- 2) Kedua, diskusi tentang gambaran yang berasal dari metode relatif kasar atau dari data yang kurang memenuhinya, memberi dasar bagi penganalisa proses yang konstruktif atas produktif.

Manfaat lain yang diperoleh dari pengukuran produktivitas terlihat pada penempatan perusahaan atau organisasi yang tetap seperti dalam menentukan target atau sasaran tujuan yang nyata dan pertukaran informasi antar pegawai dan manajemen secara periodik terhadap masalah yang saling berkaitan. (Amalia, 2017)

#### **e. Peningkatan Produktivitas Kerja**

Peningkatan produktivitas terutama berkaitan dengan tiga jenis sumber yaitu sebagai berikut:

- 1) Perlengkapan, Material dan Tenaga atau Energi

Perbandingan dari hasil perjam kerja manusia melalui waktu dipengaruhi oleh volume, variasi dan hasil tahunan modal tetap. Kualitas unsur peralatan dan tingkat keseragamannya sering berat timbangannya dalam mengukur produktivitas organisasi. Umumnya metode perintah kerja untuk penggunaan yang lebih baik dari peralatan dapat disarankan:

- a) Pemilihan daya guna peralatan yang sesuai.
- b) Penjadwalan daya guna mesin.
- c) Pengaturan pelayanan dan pengaturan mesin.
- d) Melatih dan memberi pelajaran pada pegawai operasional.

Faktor pertumbuhan produktivitas yang sangat penting adalah material dan tenaga. Penggunaan bahan baku yang terbuang rata-rata mencapai sekitar 40% dari biaya produksi nasional secara keseluruhan. Meningkatnya produktivitas juga tergantung pada pemilihan bahan maupun daya guna secara optimal. Setiap material mempunyai harga dan kualitas sendiri yang tepat akan mempengaruhi produktivitas.(Novalia, 2017)

## 2) Tenaga Kerja

Salah satu area potensi tertinggi dalam peningkatan produktivitas adalah mengurangi jam kerja yang tidak efektif. Lamanya pegawai bekerja, dan proporsi penempatan waktu produktif, tergantung cara pengaturan, latihan dan motivasinya.

### a) Struktur Waktu Kerja

Analisis dan studi yang hati-hati terhadap semua komponen dan penggunaan waktu yang tidak efektif menyebabkan manajemen dan pengawasan mampu mengurangi sebab utama dari kerugian waktu dan membantu merencanakan teknik peningkatan produktivitas bagi kepentingan individu atau kelompok pelaksana.

### b) Peningkatan Efektivitas dari Waktu Kerja

Cara melaksanakan teknik peningkatan produktivitas menggunakan manajemen, penambahan material, perencanaan dan organisasi kerja yang lebih baik, latihan dan pendidikan, kepuasan tugas serta faktor lain yang mempengaruhi kualitas tenaga kerja, kesempatan utama dalam meningkatkan produktivitas kerja terletak pada kemampuan sikap individu dalam bekerja serta manajemen maupun organisasi kerja.

### c) Insentif (Perangsang)

Program peningkatan produktivitas yang berhasil ditandai dengan adanya andil luas dari keuangan dan tunjangan lain dalam organisasi. Setiap pembayaran kepada perorangan harus ditentukan oleh andilnya bagi produktivitas, aktivitas, sedangkan kenaikan pembayaran harus dianugerahkan terutama berdasarkan hasil produktivitas. Penghargaan serta penggunaan motivator yang tepat akan menimbulkan suasana kondusif atau berakibat kepada produktivitas yang lebih tinggi.(Novalia, 2017)

## **f. Indikator-Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Handoko, indikator yang digunakan untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan adalah:

### 1) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 2) Tingkat Absensi Karyawan

Dapat digunakan sebagai indikator untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan karena absensi merupakan data menyangkut kedisiplinan kerja para karyawan dan menyangkut tanggung jawab karyawan terhadap pelaksanaan tugasnya masing-masing.

### 3) Tingkat Perputaran Tenaga Kerja

Tingkat perputaran tenaga kerja merupakan salah satu indikator untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan karena besar kecilnya perputaran karyawan yang terjadi dapat menunjukkan ada tidaknya kesenangan karyawan bekerja pada perusahaan tersebut.

### 4) Ketepatan Waktu

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 diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.

Berdasarkan uraian diatas adapun yang menjadi indikator produktivitas kerja karyawan adalah: Prestasi Kerja, Tingkat Absensi Karyawan, Tingkat Perputaran Tenaga Kerja, dan Ketepatan Waktu.

## **2. Kesejahteraan Karyawan**

### **a. Pengertian Kesejahteraan Karyawan**

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya adalah untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. (Adamy, 2016)

Agar pengertian kesejahteraan karyawan (kompensasi) pelengkap (*indirect compensation*) lebih jelas, penulis mengemukakan definisi-defenisi dibawah ini:

1) Andrew F.Sikula

Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung. *Benefits* meliputi program-program perusahaan, seperti jaminan hari tua, waktu libur, tabungan. Sedangkan *Sevice* adalah berupa fisiknya atau bendanya seperti mobil dinas, fasilitas olahraga, memperingati hari besar dan sebagainya.

2) Dale Yoder

Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit dan pensiun. Pelayanan adalah tindakan yang diambil untuk menolong atau membantu para karyawan seperti pemberian bantuan hukum atau nasehat dibidang kepegawaian, kesenian, olahraga dan lain sebagainya. (Adamy, 2016)

Timbul pertanyaan bagi kita apa saja persamaan dan perbedaan antara kompensasi langsung (gaji/upah) dengan kompensasi tidak langsung (kesejahteraan karyawan) itu:

a) Persamaannya

- (1) Gaji atau upah dan kesejahteraan karyawan adalah sama-sama merupakan pendapatan bagi karyawan.
- (2) Pemberian gaji atau upah dan kesejahteraan bertujuan sama yakni untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan keterikatan karyawan.
- (3) Gaji atau upah dan kesejahteraan adalah biaya bagi perusahaan.
- (4) Pemberian gaji atau upah dan kesejahteraan dibenarkan oleh peraturan legal, jadi bisa dimasukkan dalam neraca fiskal perusahaan tersebut.

b) Perbedaannya

- (1) Gaji atau upah adalah hak karyawan untuk menerimanya dan menjadi kewajiban perusahaan membayarnya.
- (2) Gaji atau upah wajib dibayar perusahaan sedangkan kesejahteraan diberikan atas kebijaksanaan saja, jadi bukan kewajiban perusahaan atau sewaktu-waktu dapat ditiadakan.



(3) Gaji atau upah harus dibayar dengan finansial (uang/barang), sedangkan kesejahteraan diberikan dengan finansial dan non finansial (fasilitas).

(4) Gaji atau upah waktu dan besarnya tertentu, sedangkan kesejahteraan waktu dan besarnya tidak tertentu.

Hal-hal diatas mendorong manajer yang kreatif memberikan balas jasa dengan cara langsung dan tidak langsung untuk tindakan berjaga-jaga, jika sewaktu-waktu perusahaan mengalami kesulitan.(Adamy, 2016)

### **b. Tujuan Pemberian Kesejahteraan**

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah.(Ratnasari, 2016)

Tujuan pemberian kesejahteraan antara lain sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterkaitan karyawan pada perusahaan.
- 2) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
- 3) Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Menurunkan tingkat absensi dan turnover 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 manusia indonesia.
- 10) Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
- 11) Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.(Adamy, 2016)

### **c. Jenis-jenis Kesejahteraan**

Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan adalah finansial dan non finansial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Pemberian kesejahteraan perlu diprogram dengan sebaik-baiknya, supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat(Harahap, 2016). Program

kesejahteraan harus berdasarkan keadilan dan kelayakan, berpedoman kepada peraturan legal pemerintah dan didasarkan atas kemampuan perusahaan.(Rohiman, 2007).Hal ini penting supaya kesejahteraan yang pernah diberikan tidak ditiadakan karena akan mengakibatkan karyawan malas, disiplinnya merosot, kerusakan meningkat bahkan *turnover* meningkat. Program kesejahteraan harus diinformasikan secara terbuka dan jelas, waktu pemberiannya tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.Jenis-jenis kesejahteraan karyawan pada **Tabel 2.1.**sebagai berikut:

**Tabel 2.1.**  
**Jenis-jenis kesejahteraan Karyawan**

No.	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1.	Uang pension	Mushola/masjid	Puskesmas/ dokter
2.	Uang makan	Kafetaria	Jemputan karyawan
3.	Uang transport	Olahraga	Penitipan bayi
4.	Uang Lebaran/Natal	Kesenian	Bantuan hukum
5.	Bonus/ gratifikasi	Pendidikan Lanjut	Penasehat keuangan
6.	Uang duka kematian	Cuti dan cuti hamil	Asuransi/ast el
7.	Pakaian dinas	Koperasi dan toko	Kredit rumah
8.	Uang pengobatan (BPJS)	Izin	

Sumber: Malayu S.P hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2013), h.188

Jenis kesejahteraan yang akan diberikan harus selektif dan efektif mendorong terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan beserta keluarganya. Jadi, penentuan jenis kesejahteraan harus hati-hati, bukan emosional.

#### **d. Indikator-Indikator Kesejahteraan Karyawan**

- 1) Bonus, adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seseorang karyawan yang nilainya diatas gaji normalnya.
- 2) Uang makan, adalah uang yng diberikan kepada karyawan berdasarkan tarif dan dihitung secara harian untuk keperluan makan karyawan.
- 3) Uang lebaran, adalah uang yang diberikan kepada karyawan untuk keperluan hari raya.
- 4) Uang duka kematian, adalah uang yang diberikan kepada karyawan untuk membantu karena ada kerabat yng meninggal dunia.

### **3. Model Kepemimpinan**

#### **1) Pengertian Model Kepemimpinan**

Pada umumnya dalam ilmu manajemen model kepemimpinan meliputi tiga model. Model tersebut dapat dilihat dari para pemimpin dalam aktivitas kerja sehari-hari dalam mengatur kantor ataupun perusahaan. Setiap model memiliki warna tersendiri, yakni ada yang muncul sangat erat hubungannya dengan sifat dan karakter seseorang, ada yang muncul karena hasil dari proses pembelajaran, bahkan ada yang muncul memang karena anugerah tuhan yang maha esa (Fadillah, 2021). Model kepemimpinan tersebut dapat disimak dalam ulasan berikut (mursal aziz, 2018):

##### **1) Model Kepemimpinan Karismatik**

Kepemimpinan karismatik merupakan kepemimpinan yang berasal dari anugerah tuhan. Pemimpin tersebut mempunyai kemampuan yang luar biasa, seperti makhluk yang kuat, dan adanya ketertarikan emosional yang kuat dari yang dipimpin kepada pemimpinnya. Misalnya kepemimpinan pada Bung Karno, Matmagandhi, Anwar Sadad dll.

##### **2) Kepemimpinan Transaksional**

Kepemimpinan transaksional merupakan kepemimpinan yng digunakan untuk mengendalikan bawahan dengan menggunakan kekuasaan untuk mencapai hasil tertentu. Selain itu, pemimpin mengelola bawahan dengan memberi reward atau punishment. Biasanya dengan model ini, pemimpin menerapkan transaksi yang saling menguntungkan dengan bawahannya.

### 3) Model Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan model yang sangat efektif dan telah diterapkan diberbagai organisasi nasional. Model ini mengelola hubungan antara pemimpin dan pengikutnya dengan menekankan beberapa faktor, yaitu: perhatian (attention), komunikasi (Communication), kepercayaan (trust), rasa hormat (respect), dan resiko (risk).

## 2) Defenisi Kepemimpinan

Defenisi tentang kepemimpinan secara luas melalui proses memengaruhi dalam tujuan organisasi, memptivasi pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.(Rohiman, 2007)

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/ suka cita(Hayady, 2018). Kepemimpinan juga dapat dikatakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara para anggota kelompok(Fadillah, 2021). Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu:

- 1) Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut.
- 2) Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya.
- 3) Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.(Rohman, 2017)

Oleh karena itu kepemimpinan pada hakikatnya adalah:

- 1) Proses memengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada para pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

- 2) Seni memengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
- 3) Kemampuan untuk memengaruhi, memberikan inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- 4) Melibatkan tiga hal, yaitu: pemimpin, pengikut dan situasi tertentu

### 3) Teori-Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan dapat dibedakan menjadi empat yaitu:

#### 1) Teori Sifat

Studi awal tentang kepemimpinan yang dilakukan pada tahun 1940 an – 1950 an memusatkan perhatian pada sifat-sifat dari pemimpin. Para peneliti mencoba menemukan karakteristik-karakteristik individual yang membedakan pemimpin yang berhasil dan pemimpin yang gagal. *Ralp Stogdill* mengidentifikasi enam klasifikasi dari sistem kepemimpinan, yaitu karakteristik fisik, latar belakang sosial, inteligensia, kepribadian, karakteristik hubungan tugas, dan karakteristik sosial.

#### 2) Teori Perilaku

Selama tahun 1950 an, ketidakpuasan dengan pendekatan teori dengan kepemimpinan mendorong ilmuwan perilaku untuk memusatkan perhatiannya pada perilaku pemimpin tentang apa yang diperbuat dan bagaimana ia melakukannya. Dasar dari pendekatan gaya kepemimpinan diyakini bahwa pemimpin yang efektif menggunakan gaya (*style*) tertentu mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Berbeda dengan teori sifat, pendekatan perilaku dipusatkan pada efektivitas pemimpin, bukan pada penampilan dari pemimpin tersebut. Teori perilaku menekankan pada dua gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan berorientasi tugas (*task orientation*) dan orientasi pada karyawan (*employ orientation*). Orientasi tugas adalah perilaku pemimpin yang menekankan bahwa tugas-tugas dilaksanakan dengan baik dengan cara mengarahkan dan mengendalikan secara ketat bawahannya. Orientasi karyawan adalah perilaku pemimpin yang menekankan pada memberikan motivasi kepada bawahan dalam melaksanakan tugasnya dengan melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugasnya, dan mengembangkan hubungan yang bersahabat saling percaya dan mempercayai dan saling menghormati diantara anggota kelompok.

### 3) Teori Situasional

Selama akhir tahun 1960an, peneliti menyadari keterbatasan dari pendekatan perilaku, maka kemudian mereka mengembangkan suatu pendekatan baru tentang perilaku yang memusatkan pada teori situasional yang lebih kompleks. Apa yang telah dilakukan oleh peneliti teori sifat dan perilaku telah meletakkan fondasi yang penting untuk mempelajari kepemimpinan dalam organisasi karena hasil dari dua pendekatan tersebut secara kuat menyarankan bahwa cara yang efektif memimpin adalah tergantung pada situasi.(Ghofar, 2017)

### 4) Teori Keatribusian

Menurut model ini bahwa pemimpin pada dasarnya adalah pengelola informasi. Dengan demikian pemimpin akan mencari berbagai informasi tentang mengapa sesuatu itu terjadi, dan mencoba mencari penyebabnya yang akan digunakan sebagai pedoman perilaku pemimpin.(Hartini. et al., 2021)

## 4) Fungsi Kepemimpinan

Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan suatu hal atau kerja suatu bagian tubuh (Ratnasari, 2016). Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan bukan diluar situasi itu. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi yaitu:

- 1) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
- 2) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dan melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/ organisasi.(Ratnasari, 2016)

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

#### 1) 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.

#### 2) 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 dipimpinya yang dinilainya mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.

### 3) Fungsi partisipasi

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

### 4) Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan ataupun tanpa persetujuan pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan.

### 5) 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. (Rohman, 2017)

(Mahmud, 2019) Seluruh fungsi kepemimpinan tersebut diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral. Pelaksanaannya berlangsung sebagai berikut:

- a) Pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja.
- b) Pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dengan jelas.
- c) Pemimpin harus mengembangkan kerja sama yang harmonis.
- d) Pemimpin yang 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 menumbuhkan kembangkan kemampuan memikul tanggung jawab.
- g) Pemimpin harus mendayagunakan pengawasan sebagai alat pengendali. (Rohman, 2017)

Pada prinsipnya seorang pemimpin harus mempertanggung jawabkan semua tindakannya (Tarigan, 2016), sebagaimana firman Allah SWT dalam Surah Al-Isra' [17] ayat 36:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۚ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلًّا أُولَٰئِكَ كَانَعْنَهُمْ سُؤَالٌ

*Artinya: “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya”*

### 5) 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. (Rohman, 2017) Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklarifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
- 2) Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
- 3) 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 pokok kepemimpinan, yaitu:

a) Tipe kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang. 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 memfungsikan dirinya sebagai penasehat.



c) Tipe kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan ini menetapkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menetapkan 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 mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan didalam unit masing-masing. (Hartini. et al., 2021)

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 diuraikan dalam **Tabel 2.2.** berikut:

**Tabel 2.2.**  
**Tipe Kepemimpinan**

<b>Gaya Kepemimpinan</b>	<b>Pendekatan</b>
Otoriter	Kekuasaan pada pemimpin
Kendali Bebas	Kekuasaan pada bawahan
Demokratis	Kekuasaan pada bawahan

Sumber: Vetizal Rizal Zainal, Muliaman Darmansyah Hadad, Mansyur Ramly, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h.37

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan pada **Tabel 2.3.** berikut ini:

**Tabel 2.3.**  
**Tiga Tipe Kepemimpinan**

Otoriter	Demokrasi	Kendali Bebas
Semua determinasi “policy” dilakukan oleh pemimpin.	Semua “policies” merupakan pembahasan kelompok dan keputusan kelompok yang dirangsang dan dibantu oleh pemimpin.	Kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok atau individual dengan minuman partisipasi pemimpin.
Teknik-teknik dari langkah-langkah aktivitas ditentukan oleh pejabat satu persatu, hingga langkah-langkah mendatang senantiasa tidak pasti.	Perspektif aktivitas dicapai selama diskusi berlangsung. Dilukiskan langkah-langkah umum kearah tujuan kelompok dan apabila diperlukan nasehat teknis, maka pemimpin menyarankan dua atau lebih banyak prosedur-prosedur alternatif yang dapat dipilih.	Macam-macam bahan disediakan oleh pemimpin, yang dengan jelas mengatakan bahwa ia akan menyediakan keterangan apabila ada permintaan. Ia tidak turut dalam bagian diskusi kelompok.
Pemimpin biasanya mendikte tugas khusus dan teman sekerja setia	Para anggota bebas bekerja dengan siapa yang mereka kehendaki dengan	Pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali.

anggota.	pembagian tugas terserah pada kelompok.	
“Dominator” cenderung bersikap pribadi dalam pujian dan kritik pekerjaan setia anggota, ia tidak turut serta dalam partisipasi kelompok secara aktif kecuali apabila ia memberikan demonstrasi.	Pemimpin bersifat objektif dalam pujian dan kritiknya dan ia berusaha untuk menjadi anggota kelompok secara mental, tanpa terlampau banyak melakukan pekerjaan tersebut.	Komentar spontan yang tidak frekuensi atas aktivitas-aktivitas anggota dan ia tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau mengatur kejadian-kejadian.

Sumber: Vetizal Rizal Zainal, Muliaman Darmansyah Hadad, Mansyur Ramly, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014),h.38

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

Menurut Sutarto, pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. (Siregar et al., 2021) Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari:

- 1) Cara memberi perintah.
- 2) Cara memberikan tugas.
- 3) Cara berkomunikasi.
- 4) Cara membuat keputusan.
- 5) Cara mendorong semangat bawahan.
- 6) Cara memberikan bimbingan.
- 7) Cara menegakkan kedisiplinan.

- 8) Cara mengawasi pekerjaan bawahan.
- 9) Cara menilai laporan dari bawahan.
- 10) Cara memimpin rapat.
- 11) Cara menegur Kesalahan bawahan dan lain-lain.

(Mahmud, 2019) Sedangkan gaya kepemimpinan yang ada, yaitu sebagai berikut:

1) Gaya Persuasif

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

2) Gaya Resesif

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

3) Gaya Partisipasif

Gaya Partisipasif yaitu gaya kepemimpinan dengan cara pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik maupun material dalam kipralnya di organisasi.

4) Gaya Inovatif

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

5) Gaya Investigatif

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

6) Gaya Inspektif

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

7) Gaya Motivatif

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

8) 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.

9) 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 kehari.

10) Gaya Retrogresif

Gaya Retrogresif yaitu pemimpin 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 dengan senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh atau sebagainya (Siregar et al., 2021).

## 6) Kepemimpinan Dalam Islam

Pemimpin adalah seseorang yang diberi kedudukan tertentu dan bertindak sesuai dengan kedudukannya tersebut. Dalam konteks Khalifah Allah SWT berfirman:

وَأَذَقْنَا لِكُلِّ شَيْءٍ ذُقًّا ۖ إِنَّكَ لَرَكِيبٌ فِي شَيْءٍ مِّنْ أَعْيُنِنَا ۚ وَتَوَلَّىٰ وَجْهَكَ لِلدِّمَآءِ ۚ وَنَحْنُ نَسَبُحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: “Ingatlah ketika tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”, Mereka berkata:” Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan melakukan kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan

*berfirman:” Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”. (Q.S al-Baqarah:30.*

Ayat diatas 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 (Ibrahim et al., 2021).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. (Syari & Yogyakarta, 2017)

Kepemimpinan dalam islam merupakan usaha menyeru manusia *kepada amar makruf nahi mungkar*, menyeru berbuat kebaikan dan melarang berbuat keburukan. Kepemimpinan islam adalah perwujudan dari keimanan dan amal shaleh. 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.

## **7) Kepemimpinan Transparansi**

Kata transparansi menjadi salah satu istilah yang hangat dan paling banyak dibicarakan. Ini disebabkan karena istilah transparansi menjadi salah satu yang sangat penting dalam suatu pemerintahan yang baik atau biasa disebut dengan *Good Governance* (Ibrahim et al., 2021)Artinya bahwa suatu pemerintahan dapat dilakukan baik kalau seluruh sistem yang dijadikan sebagai tolak ukur kepemimpinannya memasukkan unsur transparansi dalam setiap kebijakannya. Bukan itu saja dari kalangan birokrat tetapi dari kalangan politisi, akademisi sampai melanda negeri.

Kepemimpinan transparansi bisa dijamin keberhasilannya kalau terdapat perkembangan sistem manajemen, dan manajemen dikembangkan demi mencapai sasaran kepemimpinan.Oleh sebab itu, dalam pengembangan manajemen untuk mencapai sasaran kepemimpinan transparansi dapat sempurna hasil capainya, kalau program yang ada disusun secara transparansi pula dan didukung oleh seluruh *stakeholder*.Kepemimpinan yang didukung oleh manajemen yang baik itu, pada akhirnya bermuara pada akhir pencapaian semaksimal mungkin program organisasi.Ini berarti bahwa dalam wawasan yang sangat luas tujuan pendirian

organisasi bisa dicapai kalau pemimpin dan stafnya mengembangkan sistem manajemen yang mendukung kelancaran kerja dan efektivitas serta efisiensi pemanfaatan sumber daya yang transparan.(Hartini. et al., 2021)Identik dengan itu, Isran Noor mengemukakan figur seorang pemimpin (nasional) harus terseleksi ketat tidak berasal dari figur-figur karbitan media yang mengabaikan pertimbangan kompetensi, kapasitas, kredibilitas dan integritas sesuai dengan rekam jejak.

## 8) Indikator- Indikator Model Kepemimpinan

### 1) 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 (Tarigan, 2014)

### 2) 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.

### 3) Kerja Keras

Seorang pemimpin mendapat tanggung jawab yang besar untuk menghadapi dan mengatasi sebagai 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.

### 4) 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 merek”* (HR.Abu Na’im). Oleh karena itu setiap pemimpin harus memiliki visi dan misi pelayanan terhadap orang-orang yang dipimpinnya guna meningkatkan kesejahteraan hidup.

### 5) Keteladanan dan Peloporan

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 tunjukan kesederhanaan bukan malah kemewahan. Masyarakat sangat menuntut adanya pemimpin yang bisa menjadi pelopor dan teladan dalam kebaikan dan kebenaran(Ibrahim et al., 2021).

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh kesejahteraan dan model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Cemara Asri telah banyak dilakukan penelitian sebelumnya. Berikut ini adalah **Tabel 2.4.** yang menunjukkan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan model kepemimpinan dan produktivitas kerja karyawan:

**Tabel 2.4.**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Vita Rani Anggraini 2020 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Perkebunan Windodaren Pada PT. PP Jember Indonesia	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa hasil uji F menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Hal ini menunjukkan bahwa H <sub>0</sub> ditolak artinya secara simultan gaya	Sama-sama menggunakan variabel kesejahteraan karyawan.	1. Pada penelitian ini menggunakan 2 Variabel yaitu X1 Gaya Kepemimpinan dan Y Kesejahteraan Karyawan Sedangkan pada penelitian yang saya teliti menggunakan 3



		<p>kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PP Jember Indonesia.</p> 		<p>variabel yaitu X1 Kesejahteraan, X2 Model Kepemimpinan dan Y Produktivitas Kerja Karyawan.</p> <p>2. Penelitian ini dilakukan di Perkebunan Windodaren pada PT. PP Jember Indonesia, Sedangkan tempat penelitian saya di BSI KCP Cemara Asri.</p> <p>3. Penelitian ini diteliti pada tahun 2020, sedangkan penelitian yang saya teliti yaitu pada tahun 2022.</p>
2	<p>Khusna Purnama 2021 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah bahwa indikator yang digunakan untuk</p>	<p>Sama-sama menggunakan variabel produktivitas karyawan</p>	<p>1. Pada penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu X1 Gaya Kepemimpinan</p>

	<p>Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada CV Mitra Denso Bandar Lampung</p>	<p>mengetahui tingkat produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:</p> <p>a.Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>b.Tingkat absensi adalah perbandingan antara hari-hari yang hilang dengan keseluruhan hari yang tersedia untuk bekerja.</p> <p>c.Tingkat perputaran karyawan adalah tingkat dimana banyak atau tidaknya</p>		<p>dan Y</p> <p>Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan pada penelitian yang saya lakukan yaitu dengan menggunakan 3 variabel yaitu X1 Kesejahteraan, X2 Model Kepemimpinan dan Y Produktivitas Kerja Karyawan.</p> <p>2.Penelitian ini dilakukan di CV Mitra Denso Bandar Lampung, Sedangkan tempat penelitian saya di BSI KCP Cemara Asri.</p> <p>3.Penelitian ini diteliti pada tahun 2021, sedangkan penelitian yang saya teliti yaitu</p>
--	---	--	--	--

		<p>perputaran atau keluar masuk tenaga kerja pada suatu perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah positif. Hal ini dibuktikan oleh hasil Chi-Kuadrat hitung lebih besar dari nilai Chi-Kuadrat tabel dengan taraf keyakinan 95%</p>		<p>pada tahun 2022.</p>
3	<p>Mira Novalia 2019 Pengaruh Model Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan Dan Produktivitas Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah bahwa model kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dalam perspektif ekonomi islam. Dalam penelitian</p>	<p>1.Sama-sama menggunakan variabel model kepemimpinan. 2. Sama-sama menggunakan variabel kesejahteraan 3. Sama-sama menggunakan</p>	<p>1.Pada penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu X1 Model Kepemimpinan, Y Kesejahteraan dan Z Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan pada penelitian yang saya lakukan yaitu dengan menggunakan 3</p>

		<p>ini, model kepemimpinan yang terdiri dari ikhlas, jujur, amanah dan adil, berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan dalam perspektif ekonomi islam yang terdiri dari uang makan, uang transpot, uang lebaran, bonus, uang duka kematian, uang pengobatan (BPJS), mushola/masjid, pendidikan lanjut, cuti hamil, izin, jemputan karyawan, dan asuransi pada BPRS Bandar Lampung sebesar 90.8 persen, sedangkan pada BPRS MAU Bandar Lmpung sebesar 48.0 persen.</p>	<p>n variabel produktivitas kerja karyawan 4. Sama-sama menggunakan data primer</p>	<p>variabel yaitu X1 Kesejahteraan, X2 Model Kepemimpinan dan Y Produktivitas Kerja Karyawan.</p> <p>2. Penelitian ini berdasarkan perspektif ekonomi islam, Sedangkan penelitian saya di BSI KCP Cemara Asri.</p> <p>3. Penelitian ini diteliti pada tahun 2019, sedangkan penelitian yang saya teliti yaitu pada tahun 2022.</p>
--	--	---	---	--

4	Vigor Risoy Setiawan 2019 Pengaruh Kesejahteraan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil analisis menunjukkan bahwa kesejahteraan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.	Sama-sama menggunakan variabel produktivitas kerja karyawan.	1. Pada penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu X1 Kesejahteraan, X2 Gaya Kepemimpinan dan Y Produktivitas Karyawan, sedangkan pada penelitian yang saya lakukan yaitu dengan menggunakan 3 variabel yaitu X1 Kesejahteraan, X2 Model Kepemimpinan dan Y Produktivitas Kerja Karyawan.  3. Penelitian ini diteliti pada tahun 2019, sedangkan penelitian yang saya teliti yaitu pada tahun 2022.
5	Ryan Rinaldi	Terdapat	Sama-sama	1. Pada penelitian

	<p>Krisna 2020 Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi <i>Cold Rolling Mill</i> Pada PT Krakatau Steel (Persero), Tbk</p>	<p>pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi insentif dengan produktivitas kerja, dan tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada divisi CMR pada PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.</p>	<p>menggunakan variabel produktivitas kerja karyawan</p>	<p>ini menggunakan 3 variabel yaitu X1 Kompensasi, X2 Kepemimpinan dan Y Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan pada penelitian yang saya lakukan yaitu dengan menggunakan 3 variabel yaitu X1 Kesejahteraan, X2 Model Kepemimpinan dan Y Produktivitas Kerja Karyawan. 2. Penelitian ini dilakukan di PT Krakatau Steel (Persero), Tbk Sedangkan tempat penelitian saya di BSI KCP Cemara Asri. 3. Penelitian ini diteliti pada tahun 2020,</p>
--	---	--	--	---

				sedangkan penelitian yang saya teliti yaitu pada tahun 2022.
6	Rini Rahmawati 2019 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil penelitian pertama (Ha) diterima, hal ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	Sama-sama menggunakan variabel produktivitas kerja karyawan.	1. Pada penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu X1 motivasi dan Y Produktivitas Karyawan, sedangkan pada penelitian yang saya lakukan yaitu dengan menggunakan 3 variabel yaitu X1 Kesejahteraan, X2 Model Kepemimpinan dan Y Produktivitas Kerja Karyawan. 2. Penelitian ini diteliti pada tahun 2019, sedangkan penelitian yang saya teliti yaitu pada tahun 2022.

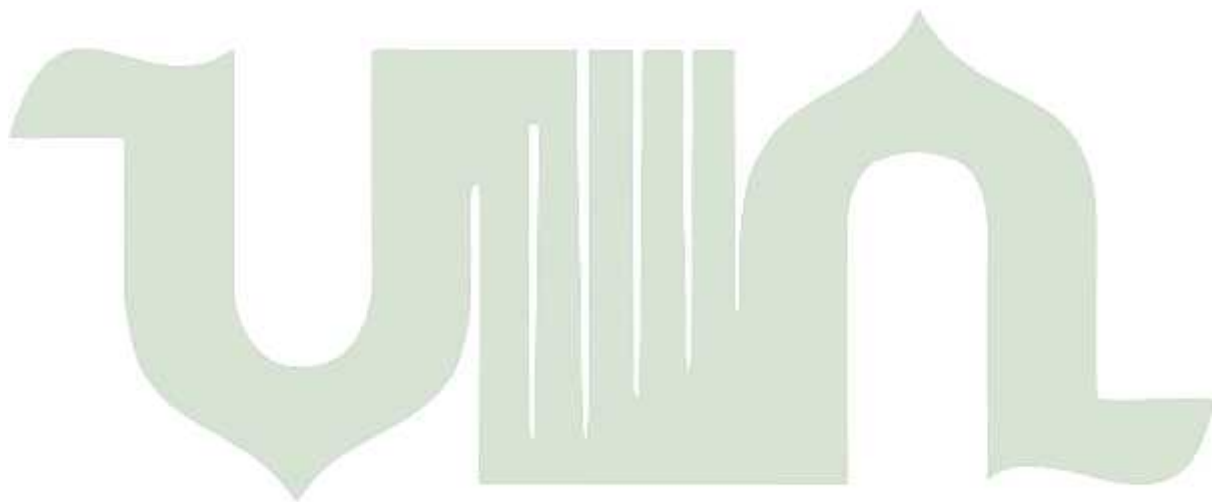
7	Desi Rahmawati 2020 Pengaruh Kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan PR Fajar Berlian Tulung Agung	Hasil penelitian pertama diterima hal ini membuktikan bahwa kesejahteraan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PR Fajar Berlian Tulung Agung	Sama- sama menggunakan variabel kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan	<p>1. Pada penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu X1 kesejahteraan dan Y Produktivitas Karyawan, sedangkan pada penelitian yang saya lakukan yaitu dengan menggunakan 3 variabel yaitu X1 Kesejahteraan, X2 Model Kepemimpinan dan Y Produktivitas Kerja Karyawan.</p> <p>2. Penelitian ini diteliti pada tahun 2020, sedangkan penelitian yang saya teliti yaitu pada tahun 2022.</p> <p>3. Penelitian ini dilakukan di PR Fajar Berlian Tulung Agung sedangkan</p>
---	---	--	---	---



				penelitian yang saya teliti yaitu di BSI KCP Cemara Asri.
8.	Arif Yusuf Hamali 2021 Pengaruh kepemimpinan terhadap produktifitas kerja studi kasus pada PT. X Bandung	Hasil penelitian Pertama (Ha) diterima, hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja.	Sama- sama menggunakan variabel kepemimpinan dan produktifitas kerja karyawan	<p>1. Pada penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu X1 kepemimpinan dan Y Produktivitas Karyawan, sedangkan pada penelitian yang saya lakukan yaitu dengan menggunakan 3 variabel yaitu X1 Kesejahteraan, X2 Model Kepemimpinan dan Y Produktivitas Kerja Karyawan.</p> <p>2. Penelitian ini diteliti pada tahun 2021, sedangkan penelitian yang saya teliti yaitu pada tahun 2022.</p>

				<p>3. Penelitian ini dilakukan di PT X Bandung sedangkan penelitian yang saya teliti yaitu di BSI KCP Cemara Asri.</p>
9	<p>Husna Purmana 2020</p> <p>Pengaruh gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan</p>	<p>Hasil penelitian yaitu : Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja karyawan.</p>	<p>Sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan, kesejahteraan, dan produktivitas kerja karyawan.</p>	<p>1. Pada penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu X1 kepemimpinan, X2 kesejahteraan dan Y Produktivitas Karyawan, sedangkan pada penelitian yang saya lakukan yaitu dengan menggunakan 3 variabel yaitu X1 Kesejahteraan, X2 Model Kepemimpinan dan Y Produktivitas Kerja Karyawan.</p> <p>2. Penelitian ini diteliti pada</p>

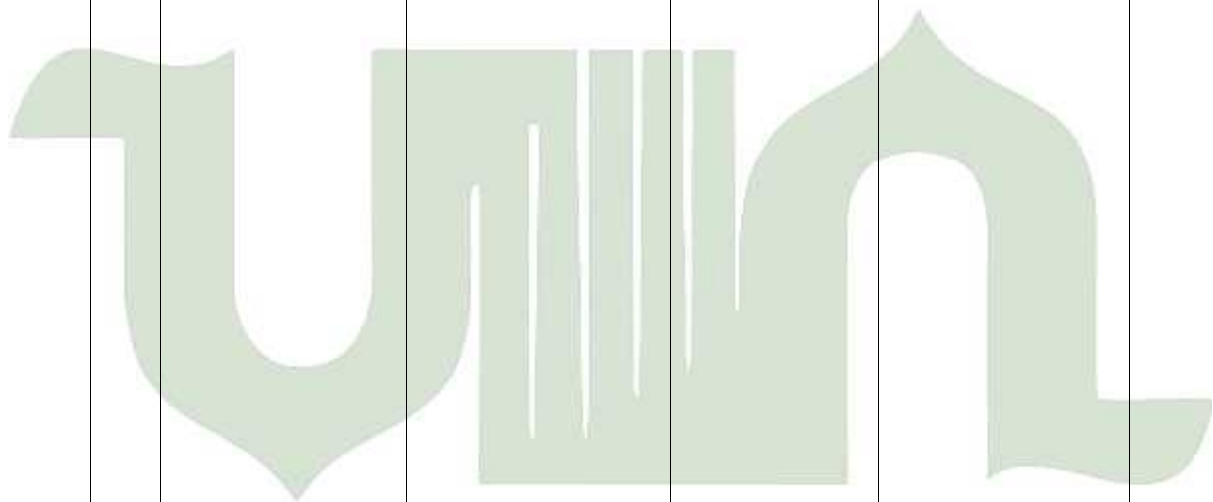
				tahun 2020, sedangkan penelitian yang saya teliti yaitu pada tahun 2022.
--	--	--	--	--



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN

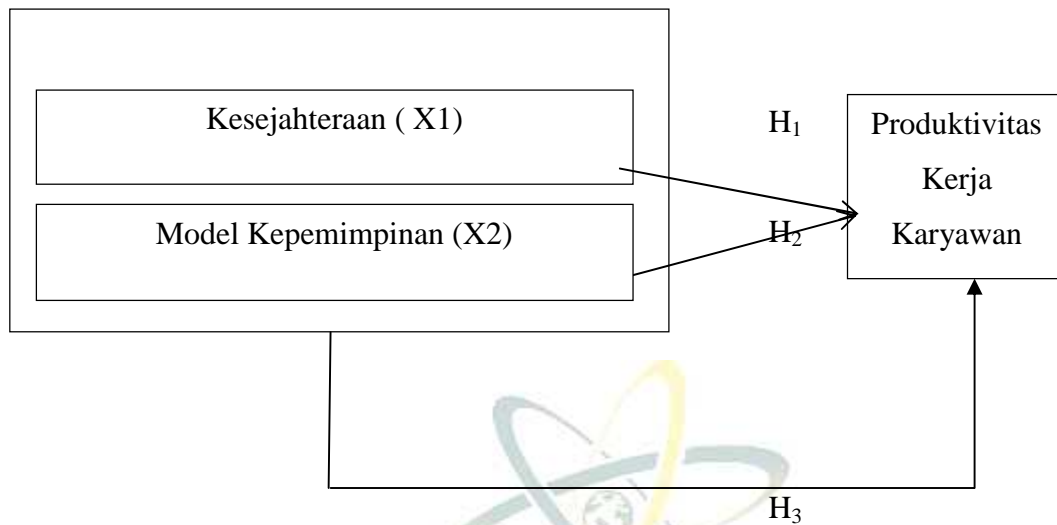
10.	<p>Agnes Aroma 2019</p> <p>Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karywan di dinas kesehatan Kabupaten Klaten.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>	<p>Sama- sama menggunakan variabel kepemimpinan dan produktivitas kerja karyawan</p>	<p>1. Pada penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu X1 Gaya kepemimpinan, X2 Disiplin kerja dan Y Produktivitas Karyawan, sedangkan pada penelitian yang saya lakukan yaitu dengan menggunakan 3 variabel yaitu X1 Kesejahteraan, X2 Model Kepemimpinan dan Y Produktivitas Kerja Karyawan.</p> <p>2. Penelitian ini diteliti pada tahun 2019, sedangkan penelitian yang saya teliti yaitu pada tahun 2022.</p> <p>3. Penelitian ini dilakukan di dinas kesehatan</p>
-----	--	---	--	--

				<p>kabupaten Klaten sedangkan penelitian yang saya teliti yaitu di BSI KCP Cemara Asri.</p>
--	--	--	--	---



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN

### C. Kerangka Berpikir



**Gambar 2.1. Kerangka Berpikir**

Keterangan:

Objek penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel independen/bebas dan dependen/terikat. Variabel independen atau bebas dalam penelitian ini adalah Kesejahteraan ( $X_1$ ) dan Model Kepemimpinan ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen atau terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y_1$ ).

Berdasarkan keterangan diatas, kerangka berfikirnya yaitu:

X1: Kesejahteraan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Cemara Asri.

X2: Model kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Cemara Asri.

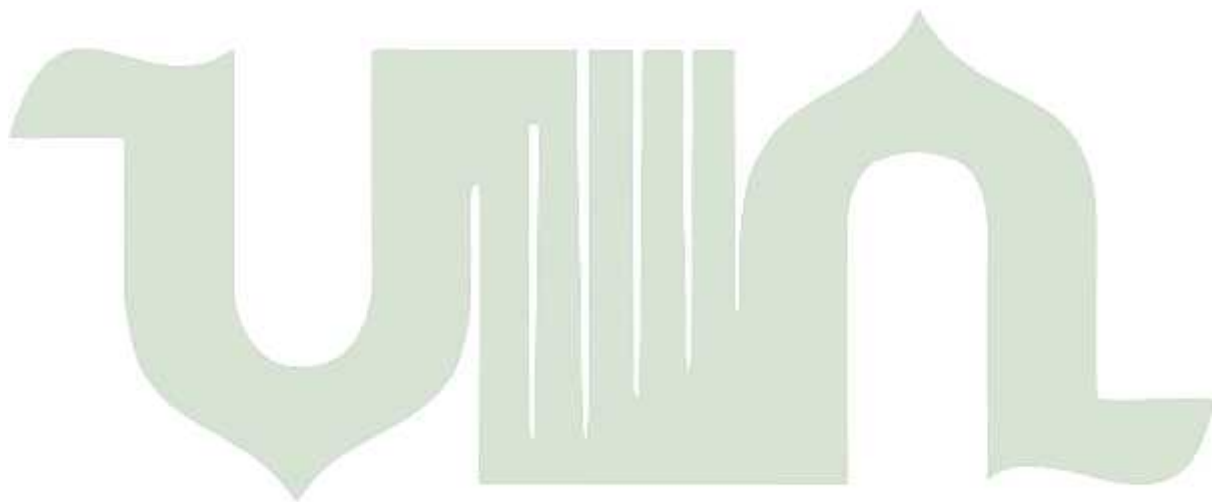
X3: Kesejahteraan Dan Model Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Cemara Asri.

### D. Hipotesis

Sebelum mengemukakan tentang hipotesis yang dibuat dalam skripsi ini, terlebih dahulu akan dikemukakan tentang pengertian hipotesis itu sendiri. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric (Umar Sidiq, 2019)

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Cemara Asri.  
 $H_1$  : Terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Cemara Asri.
2.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Cemara Asri.  
 $H_1$  : Terdapat pengaruh model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Cemara Asri.
3.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh kesejahteraan dan model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Cemara Asri.  
 $H_1$  : Terdapat pengaruh kesejahteraan dan model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Cemara Asri.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif yang merupakan pendekatan yang memfokuskan pengujian dengan teori dan hipotesis dalam pengukuran variabel bebas dan terikat pada penelitian menggunakan angka serta dengan permodelan sistematis dan statis dalam melakukan analisis data. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih menitikberatkan secara obyektif dalam aspek pengukuran terhadap kejadian sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena dijabarkan kedalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Umar Sidiq, 2019).

Berdasarkan sifat penelitiannya, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kesejahteraan (X1) dan model kepemimpinan (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Cemara Asri.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di BSI KCP Cemara Asri dengan menggunakan data-data primer yang diperoleh langsung dari BSI KCP Cemara Asri. Penelitian ini dilakukan dari bulan September 2022 sampai dengan selesai.

##### **2. Waktu Penelitian**

Berikut waktu penelitian yang digunakan untuk menyelesaikan penelitian:



**Tabel 3.1.**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Tahun						
		2022				2023		
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1	Pengajuan judul skripsi sampai mendapat SK							
2	Pengerjaan penelitian proposal skripsi							
3	Seminar Proposal							
4	Mengumpulkan data							
5	Analisis Data							
6	Verifikasi data							
7	Penyusunan hasil laporan penelitian							
8	Ujian Munaqasyah							

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi bukan berarti penduduk seperti yang dimaksud didalam studi tentang kependudukan. Didalam metodologi penelitian populasi adalah merupakan objek penelitian. Populasi adalah sekelompok unsur atau elemen yang dapat berbentuk manusia atau individu, binatang, tumbuh-tumbuhan, lembaga atau institusi, kelompok, dokumen, kejadian, sesuatu hal, gejala atau berbentuk konsep yang menjadi objek penelitian (Wicaksana, 2016).

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian penelitian dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan (Umar Sidiq, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BSI KCP Cemara Asri.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Teknik sampling. Teknik sampling adalah memilih jumlah tertentu dari keseluruhan populasi. Dengan demikian sampling adalah penyeleksian terhadap sebagian (contoh) dari keseluruhan populasi supaya dapat dijadikan kesimpulan yang dijadikan secara menyeluruh. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampling jenuh yang digunakan peneliti adalah seluruh staf karyawan BSI KCP Cemara Asripada tahun 2020 – 2022 kecuali Pimpinan BSI KCP Cemara Asri.

## D. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dari informasi yang diperoleh dalam penelitian ini penulis akan menggunakan data primer. Data Primer adalah sekumpulan data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang akan diteliti (Umar Sidiq, 2019). Data ini berupa observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi yang akan dilakukan dan diperoleh langsung dari karyawan atau pimpinan yang ada di BSI KCP Cemara Asri.

### 1. Metode Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan.

Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi observasi partisipan dan observasi non-partisipan. Dalam observasi partisipan, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sedangkan observasi non-partisipan, peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Penulis bertindak sebagai pengamat yang netral dan objektif. Bentuk observasi yang penulis terapkan adalah observasi non-partisipan, dimana peneliti tidak mengambil tindakan pro-aktif dalam pengamatan saat riset berlangsung.

Metode ini dimaksudkan untuk memperoleh data tentang gambaran umum di BSI KCP Cemara Asri serta untuk mengamati secara langsung proses kegiatan perusahaan tersebut.

## 2. Metode Interview (Wawancara)

Menurut Kartini Kartono, interview atau wawancara adalah suatu percakapan tanya jawab lisan antara 2 orang atau lebih yang duduk berhadapan secara fisik dan diarahkan pada suatu masalah tertentu (Umar Sidiq, 2019) “Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data berupa jumlah karyawan dan data-data lainnya yang relevan dengan penelitian penulis dengan cara bertatap muka langsung dengan pengelola dan karyawan BSI KCP Cemara Asri.

## 3. Metode Kuesioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Adapun skala pengukuran yang dilakukan adalah skala likert. Skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Untuk skala Likert dapat dilihat pada **Tabel 3.2.** sebagai berikut:

**Tabel 3.2.**  
**Skala Likert**

Alternatif	Bobot
Sangat Setuju	(SS)
Setuju	(S)
Ragu-Ragu	(RR)
Tidak Setuju	(TS)
Sangat Tidak Setuju	(STS)

Sumber: Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*,

Cetakan ke-24 (Bandung: Alfabeta, 2016), h.94.

## 4. Dokumentasi

Mengumpulkan data melalui peninggalan penulis melalui beberapa arsip-arsip dan juga termasuk buku-buku tentang teori pendapat, dalil atau hukum-hukum dan sebagainya yang berhubungan dengan masalah penyelidikan (Umar Sidiq, 2019).

Dalam hal ini peneliti mengumpulkan data berupa catatan, arsip, dan sebagainya yang berhubungan dengan hal-hal yang berkaitan tentang model kepemimpinan yang digunakan di BSI KCP Cemara Asri.

### E. Defenisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Umar Sidiq, 2019). Penelitian ini menggunakan 3 variabel, dimana variabel terdiri dari : 1 variabel dependen (terikat) yaitu produktivitas kerja karyawan dan 2 variabel independen (bebas) yaitu kesejahteraan ( $X_1$ ) dan model kepemimpinan ( $X_2$ ) (Wicaksana, 2016). Masing-masing penelitian memiliki defenisi operasional variabel dapat dilihat pada **Tabel 3.3.** sebagai berikut:

**Tabel 3.3**

#### Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Dependen (Y) Produktivitas Kerja Karyawan	Menurut Hasan Purnama, produktivitas adalah nilai output dalam hubungannya dengan satuan input tertentu. Produktivitas merupakan hasil yang dicapai oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.	1.Prestasi kerja 2.Tingkat absensi 3.Tingkat perputaran karyawan 4.Ketepatan Waktu (Handoko, 2012)	Skala Likert
2	Independen ( $X_1$ ) Kesejahteraan	Menurut Melayu S.P Hasibuan, kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan.	1.Bonus 2.Uang makan 3.Uang lebaran 4.Uang duka kematian (Melayu S.P, 2013)	Skala Likert
3	Independen	Menurut Siti Fatimah, model	1.Tanggung	Skala

(X <sub>2</sub> ) Model Kepemimpinan	kepemimpinan dalam islam merupakan usaha menyeru manusia kepada <i>amar makruf nahi mungkar</i> , menyeru manusia berbuat kebaikan dan melarang manusia berbuat keburukan.	Jawab 2.Pengorbanan 3.Kerja Keras 4.Kewenangan Melayani 5.Keteladanan dan Peloporan (Siti F, 2015)	Likert
--	--	---	--------

## F. Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu.

Dalam penelitian ini, dikatakan *valid* jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Pengukuran validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *product momen pearson* dan taraf signifikan 0.05 atau 5%. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya, hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana  $df = n - 2$  dengan signifikan 0.05 atau 5%. Jika  $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$  maka valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Sedangkan Uji reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Jika nilai  $\text{Alpha} > 0.6$  maka reliabel atau konsisten.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya dan diandalkan dalam penelitian. Pada penelitian ini uji Reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach alpha* dengan bantuan SPSS 16, kemudian hasil alpha hitung diinterpretasikan pada tabel nilai r. Jika tingkat alpha hitung  $> 0.6$  maka alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Model regresi berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan bebas dari asumsi klasik baik itu multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Proses pengujian asumsi klasik dilakukan bersama dengan proses uji regresi berganda sehingga langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian asumsi klasik menggunakan kotak kerja yang sama dengan uji regresi.

Uji asumsi klasik digunakan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten. Uji ini digunakan untuk melihat ada tidaknya penyimpangan asumsi model klasik yakni dengan pengujian normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data ini sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji Normal Kolmogorov-Smirnov jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka data berdistribusi tidak normal. (Wicaksana, 2016)

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel independen. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

### a. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heterokedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji t

Uji t untuk mengetahui variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent*, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  jadi  $H_0$  diterima maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y dan sebaliknya jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  jadi  $H_0$  ditolak maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Nilai  $t_{tabel}$  dapat dicari pada signifikan  $0.05/2 = 0.025$  (uji 2 sisi) dengan  $df = n-k-1$

Keterangan :

$n$  = Ukuran sampel

$k$  = Jumlah variabel *independent*

### b. Uji F

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0,5 atau 5%, jika nilai signifikan  $F < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya. Uji simultan F atau Uji simultan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05.

Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut:

- (1) Jika nilai signifikan  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya semua variabel independen / bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen / terikat.
- (2) Jika nilai signifikan  $F > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya semua variabel independen / bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen / terikat.

**c. Uji koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini merupakan suatu uji statistik yang paling sering digunakan. Indikator ini akan memberikan bobot yang sangat tinggi untuk kesalahan absolut besar. Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel *independent* secara serentak terhadap variabel *dependent*. Uji  $R^2$  dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisarannya antara  $0 < R^2 < 1$ . Kriterianya yaitu sebagai berikut:

- (1) Jika nilai  $R^2$  mendekati 0 menunjukkan pengaruh yang semakin kecil.
- (2) Jika nilai  $R^2$  mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang semakin kuat.

**4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi adalah analisis yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau *dependent*, sedangkan variabel yang memengaruhi disebut variabel bebas atau variabel *independent* (Wicaksana, 2016). Uji regresi yang dipakai di penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:



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

Keterangan:

Y = Variabel y

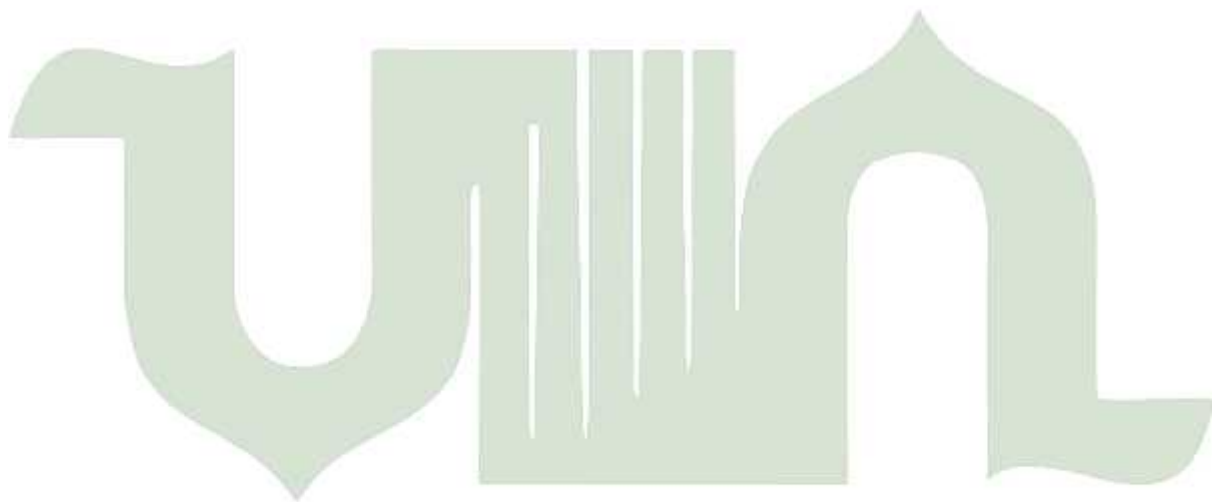
X1 = Variabel ke 1

X2 = Variabel ke 2

$\alpha$  = Nilai konstan

$\beta$  = Koefisien regresi

e=Error



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Perusahaan

###### a. Sejarah Berdirinya BSI KCP Cemara Asri

BSI KCP Cemara Asri didirikan melalui akuisisi oleh pemerintah Indonesiayaitu gabungan antara bank BRI Syariah, BNI Syariah dan Mandiri Syariah. Bank BSI KCP Cemara Asri merupakan bank syariah pertama di wilayah cemara asri yang beroperasi sejak tahun 2020, sejak berdiri pada tahun 2020 perkembangan usahanya mengalami pasang surut yang mengakibatkan penurunan kinerja yang dikarenakan banyaknya pembiayaan yang bermasalah dan manajemen pengelolaan bank yang masih kurang bagus.

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan yang bekerja dikantor PT.Bank Syariah Indonesia KCP Cemara Asri yang berada di wilayah Sumatera Utara. Karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini meliputi Manager, Teler, Customer Service, satpam dan OB. Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner penelitian secara langsung kepada responden yang bekerja pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Cemara Asri. Penyebaran serta pengembalian kuesioner dilaksanakan mulai tanggal 25 januari 2023 hingga 31 Januari 2023. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 33 responden, dengan responden yang terlihat dalam tabel 4.1

**Tabel 4.1**

#### Data Responden Penelitian

No	Nama	Jabatan
1	Azri Syahrizwa	CBRM
2	Diky Fabian	Operasional Staff
3	Amalia Lorenza Purba	Customer Service
4	Azka Abi Nugraha	Sales Force
5	Nanda Tri Nadya	Sales Force
6	Riki Wahyudi	Mikro Staff
7	Taufiq Ari Wibowo	Funding & Transaction Staff
8	Wan Ricky M.Baros	Mikro Staff

9	Boy Ramadhan Kurnia Purba	Security
10	Chaiprilza Farada	Branch Operasional And Service Manager
11	Marisa	Teler
12	Azri Syahrizwa	CBRM
13	Diky Fabia	Operasional Staff
14	Amalia Lorenza Purba	Customer Service
15	Azka Abi Nugraha	Sales Force
16	Nanda Tri Nadya	Sales Force
17	Riki Wahyudi	Mikro Staff
18	Taufiq Ari Wibowo	Funding & Transaction Staff
19	Wan Ricky M.Baros	Mikro Staff
20	Boy Ramadhan Kurnia Purba	Security
21	Chaiprilza Farada	Branch Operasional And Service Manager
22	Marisa	Teler
23	Azri Syahrizwa	CBRM
24	Diky Fabia	Operasional Staff
25	Amalia Lorenza Purba	Customer Service
26	Azka Abi Nugraha	Sales Force
27	Nanda Tri Nadya	Sales Force
28	Riki Wahyudi	Mikro Staff
29	Taufiq Ari Wibowo	Funding & Transaction Staff
30	Wan Ricky M.Baros	Mikro Staff
31	Boy Ramadhan Kurnia Purba	Security
32	Chaiprilza Farada	Branch Operasional And Service Manager
33	Marisa	Teler

*Sumber: Data diolah SPSS*

Kuesioner yang disebarakan sejumlah 33 buah dan jumlah kuesioner yang kembali adalah sebanyak 33 buah atau 100%. Kuesioner yang dapat diolah adalah berjumlah 33 buah atau 100%, sedangkan kuesioner yang tidak dapat diolah karena

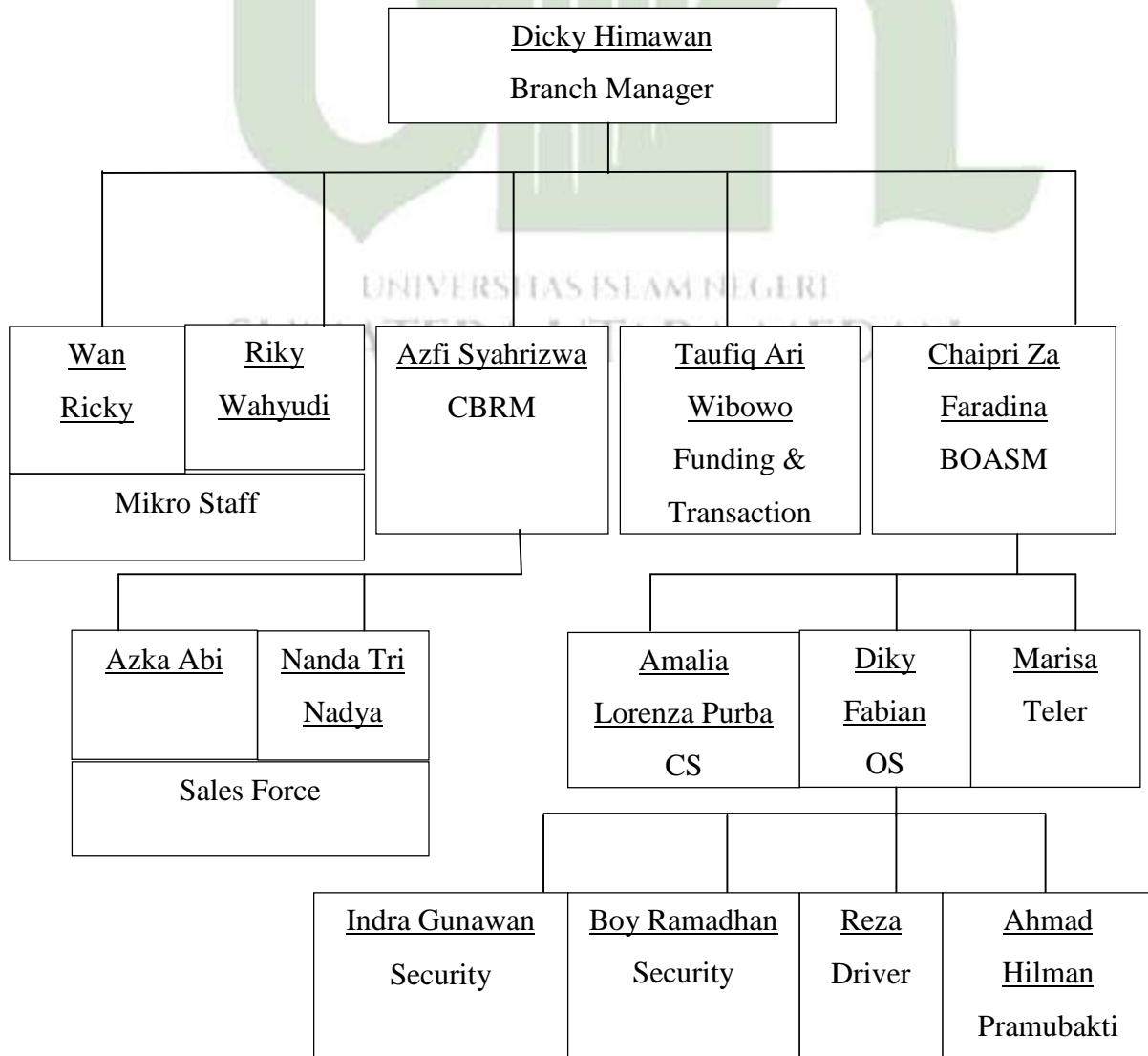
tidak diisi secara lengkap oleh responden sebanyak 0 buah atau 0%. Gambaran mengenai data sampel ini dapat dilihat pada tabel 4.2

**Tabel 4.2**  
**Data Distribusi Kuesioner Penelitian**

No	Keterangan	Karyawan	Persentase
1.	Jumlah Kuesioner yang disebar	33	100%
2.	Jumlah Kuesioner yang kembali	33	100%
3.	Jumlah Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
4.	Jumlah Kuesioner yang tidak dapat diolah	0	0%
5.	Jumlah Kuesioner yang dapat diolah	33	100%

Sumber: Data diolah SPSS

### b. Struktur Perusahaan



**Gambar 4.1 Struktur Perusahaan**

## 2. Analisis Deskriptif

Analisis data menggunakan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kewenangan distribusi) (Ghozali, 2019:19).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi Kesejahteraan, Model Kepemimpinan, Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Cemara Asri yang berada di wilayah Sumatera Utara Medan diuji secara statistik deskriptif seperti yang terlihat dalam tabel 4.3

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL_X1	33	8.00	17.00	12.9091	2.98176
TOTAL_X2	33	10.00	23.00	15.2727	3.69028
TOTAL_Y	33	7.00	17.00	11.2727	2.76011
Valid N (listwise)	33				

Sumber: Data diolah SPSS

Data penelitian sebagaimana diringkas pada tabel 4.3 tersebut menunjukkan bentuk statistik deskriptif dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang berbentuk skala liker. Variabel Kesejahteraan menunjukkan rata-rata total jawaban sebesar 12,90 yang berarti bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan dalam PT. Bank Syariah Indonesia KCP Cemara Asri sebesar 12,90% dari seluruh responden. Kesejahteraan memiliki jawaban minimum responden sebesar 8,00 dan maksimum 17,00. Sedangkan standar deviasi kesejahteraan sebesar 2,98 dengan demikian batas kesejahteraan sebesar 2,98%.

Pada Variabel Model Kepemimpinan menunjukkan rata-rata total jawaban sebesar 15,27 yang berarti bahwa karyawan yang memiliki model kepemimpinan dalam PT. Bank Syariah Indonesia KCP Cemara Asri sebesar 15,27% dari seluruh responden. Model kepemimpinan memiliki jawaban minimum responden sebesar 10,00 dan maksimum 23,00. Sedangkan standar deviasi model kepemimpinan sebesar 3,69 dengan demikian batas model kepemimpinan sebesar 3,69%.

Pada Variabel Produktivitas Kerja Karyawan menunjukkan rata-rata total jawaban sebesar 11,27 yang berarti bahwa karyawan yang memiliki Produktivitas Kerja Karyawan dalam PT. Bank Syariah Indonesia KCP Cemara Asri sebesar 11,27% dari seluruh

responden. Produktivitas Kerja Karyawan memiliki jawaban minimum responden sebesar 7,00 dan maksimum 17,00 sedangkan standar deviasi Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 2,76 dengan demikian batas Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 2,76%.

### 3. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

#### a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid. Apabila nilai korelasi ( $r$ ) yang didapat ialah positif, maka kemungkinan item kuesioner yang telah diuji ialah valid atau benar. Namun walaupun hasil yang diperoleh positif, nilai korelasi ( $r$ ) perlu juga dihitung untuk dilihat signifikan atau tidaknya yaitu dengan cara membandingkan nilai korelasi yakni nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item kuesioner adalah signifikan dan juga valid / benar tetapi jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item kuesioner ialah tidak valid serta tidak layak dijadikan sebagai item kuesioner dalam penelitian dan dibuang dari instrument kuesioner.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Penelitian**

Variabel		r hitung	r table	Keterangan
Kesejahteraan (X1)	Pertanyaan 1	0,772	0,602	Valid
	Pertanyaan 2	0,662	0,602	Valid
	Pertanyaan 3	0,682	0,602	Valid
	Pertanyaan 4	4,000	0,602	Valid
Model Kepemimpinan (X2)	Pertanyaan 1	0,759	0,602	Valid
	Pertanyaan 2	0,660	0,602	Valid
	Pertanyaan 3	0,656	0,602	Valid
	Pertanyaan 4	0,603	0,602	Valid
	Pertanyaan 5	0,662	0,602	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Pertanyaan 1	0,757	0,602	Valid
	Pertanyaan 2	0,748	0,602	Valid
	Pertanyaan 3	0,757	0,602	Valid
	Pertanyaan 4	0,673	0,602	Valid

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwasanya seluruh nilai r hitung dari setiap variabel X1,X2 dan Y lebih besar dari pada r tabel dengan taraf signifikansi 5%. Sehingga dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan dari seluruh variabel valid dan dapat digunakan memenuhi syarat validitas.

#### b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha berada diatas 0,60. Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk 3 variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.5..

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

#### **Kesejahteraan, Model Kepemimpinan, dan Produktivitas Kerja Karyawan**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Item</i>	Keterangan
1.	Kes	0,611	0,621	<i>Reliabel</i>
2.	Kep	0,681	0,692	<i>Reliabel</i>
3.	Pro	0,691	0,718	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, hasil pengujian Variabel Kesejahteraan (Kes) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,611. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 ( $0,611 > 0,60$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan variabel Kesejahteraan adalah *Reliabel*. Hasil pengujian Model Kepemimpinan (Kep) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,681. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 ( $0,681 > 0,60$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan variabel Kesejahteraan adalah *Reliabel*. Hasil pengujian Produktivitas Kerja Karyawan (Pro) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,691. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 ( $0,691 > 0,60$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan variabel Kesejahteraan adalah *Reliabel*.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

#### 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

##### a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.6

**Tabel 4.6**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75938576
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.110
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data diolah SPSS

Dari hasil tabel 4.6 diatas, pengujian normalitas menggunakan *one-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* mengungkapkan bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) yaitu 0,200 nilai Sig > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai dari hasil uji normalitas lebih besar dari nilai *standardized* yaitu 0,05.

##### b. Hasil Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016) Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Sebuah model regresi yang tidak terjadi korelasi antar variabel independent merupakan model regresi yang baik atau tidak terkena gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas mempunyai criteria yang dapat



dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*), yaitu apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas. Dan apabila nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai *VIF* > 10,00, maka terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Multikolonieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.912	6.625		1.647	.138		
	TOTAL_X1	.007	.334	.008	2.022	0.042	.957	1.045
	TOTAL_X2	.017	.270	.023	2.064	0.031	.957	1.045

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji tabel 4.7 diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena variabel Kesejahteraan dan Model Kepemimpinan memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* kurang dari 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

**c. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heterokedastisitas memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui suatu model regresi terjadi atau tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Terjadi heterokedastisitas apabila *variance* dari residual antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain berbeda. Apabila model regresi tersebut tidak terjadi gejala heterokedastisitas maka model tersebut merupakan model regresi yang baik.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized		Standardize	T	Sig.
		B	Std. Error	d		
		Coefficients		Coefficients		
1	(Constant)	10.912	6.625		1.647	.138
	Kesejahteraan	.007	.334	.008	.022	.983
	Kepemimpinan	.017	.270	.023	.064	.951

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.8 Mengungkapkan bahwa hasil dari pengujian heterokedastisitas dengan uji Glejser menunjukkan nilai sig. kesejahteraan  $> 0,05$  yaitu sebesar  $0,983 > 0,05$  dan nilai sig. model kepemimpinan  $> 0,05$  yaitu sebesar  $0,951 > 0,05$ . Dari hasil dapat ditarik kesimpulan bahwa pada penelitian ini terbebas gejala heterokedastisitas.

## 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) .

### a. Uji T (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel dengan tingkat kepercayaan 5% ( $= 0,05$ ) rumus mencari t tabel dengan degree of freedom =  $n - k$ , dimana n adalah jumlah data, k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujiannya adalah:

- a.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  = variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

- b.  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  = variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- c. Jika nilai  $\text{sig} < \text{nilai profitabilitas } 0,05$  maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.
- d. Jika nilai  $\text{sig} > \text{nilai profitabilitas } 0,05$  maka hipotesis ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.912	6.625		1.647	.138
	Kesejahteraan	.007	.334	.008	2.022	0.042
	Kepemimpinan	.017	.270	.023	2.064	0.031

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diperoleh  $t$  hitung variabel X1 yaitu Kesejahteraan sebesar 2,022 dan variabel X2 yaitu Model Kepemimpinan sebesar 2,064. Sedangkan nilai  $t$  tabel adalah sebesar 1,833.

Berdasarkan hasil SPSS diperoleh:

1. Kesejahteraan (Variabel X1)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui bahwa  $t$  hitung dari kesejahteraan  $> t$  tabel ( $2,022 > 1,833$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,042 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwasanya Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Model Kepemimpinan (Variabel X2)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui bahwa  $t$  hitung dari model kepemimpinan  $> t$  tabel ( $2,064 > 1,833$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,031 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwasanya model kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan atau bersama-sama variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel dengan memiliki tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Rumus mencari F tabel dengan degree of freedom =  $n-k-1$ .

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.040	2	.020	8.002	.028 <sup>b</sup>
	Residual	76.142	31	9.518		
	Total	76.182	33			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kesejahteraan

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, hasil dari uji simultan diketahui bahwa F hitung sebesar 8,002 sedangkan nilai F tabel sebesar 4,45 yang artinya bahwa nilai F hitung > F tabel ( $8,002 > 4,45$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,028 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan dan model kepemimpinan dapat berpengaruh secara bersama-sama atau simultan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### c. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji ( $R^2$ ) sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 <sup>a</sup>	.476	.511	2.218

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kesejahteraan

b. Dependent Variable: Produktivitas

*Sumber: Data diolah SPSS*

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh koefisien determinasi yang menunjukkan nilai Adjusted R square dalam penelitian ini sebesar 0,511 Hal ini berarti sebesar 51,1% produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel kesejahteraan dan model kepemimpinan dan sisanya 0,489 atau 48,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode Analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018) Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = + X_1 + X_2 + e$$

Tabel 4.12

## Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.912	6.625		1.647	.138		
	Kesejahteraan	.007	.334	.008	2.022	0.042	.957	1.045
	Model Kepemimpinan	.017	.270	.023	2.064	0.031	.957	1.045

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Data diolah SPSS

Dari nilai koefisien diatas, dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,912 + 0,007 X_1 + 0,017 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Produktivitas Kerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Kesejahteraan

X<sub>2</sub> : Model Kepemimpinan

e : Koefisien Error (Variabel Terganggu)

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diketahui bahwa:

- Nilai konstanta (a) memiliki positif sebesar 10,912. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh searah antara variabel independen dan dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel X (Independen) yang meliputi Kesejahteraan (X<sub>1</sub>) dan Model Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) bernilai tetap atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Produktivitas Kerja Karyawan adalah 10,912.
- Nilai Koefisien (B) untuk variabel Kesejahteraan memiliki nilai positif sebesar 0,007. Hal ini menunjukkan jika Kesejahteraan mengalami kenaikan 1% , maka produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,007% dengan asumsi variabel dianggap konstan.
- Nilai Koefisien (B) untuk variabel Model Kepemimpinan memiliki nilai positif sebesar 0,017. Hal ini menunjukkan jika Model Kepemimpinan mengalami kenaikan 1% , maka produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,017% dengan asumsi variabel dianggap konstan.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Kesejahteraan Dan Model Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BSI KCP Cemara Asri Tahun 2020-2022

#### a. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa diketahui  $t$  hitung dari kesejahteraan  $>$   $t$  tabel ( $2,022 > 1,833$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,042 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwasanya Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Cemara Asri, berarti apabila kesejahteraan semakin ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Kinerja dan efektifitas pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kesejahteraan yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Melalui kesejahteraan yang semakin memadai seseorang akan lebih semangat dalam menguasai pekerjaannya sesuai dengan *job description* yang ditetapkan. Kesejahteraan yang semakin meningkat dapat diukur dari semakin bertambahnya bonus, uang makan, serta uang lebaran.

Program kesejahteraan harus berdasarkan keadilan dan kelayakan, berpedoman kepada peraturan legal pemerintah dan didasarkan atas kemampuan perusahaan (Rohiman, 2016). Hal ini penting supaya kesejahteraan yang pernah diberikan tidak ditiadakan karena akan mengakibatkan karyawan malas, disiplinnya merosot, kerusakan meningkat bahkan *turnover* meningkat. Program kesejahteraan harus diinformasikan secara terbuka dan jelas, waktu pemberiannya tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Kesejahteraan karyawan merupakan program yang menitikberatkan pada pemeliharaan sikap karyawan baik terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Salah satu yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan adalah dengan melaksanakan program kesejahteraan kepada seluruh karyawan. Kesejahteraan karyawan hendaknya bermanfaat dan mendorong serta membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam teori Maslow bahwa Kesejahteraan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana karyawan termotivasi akan adanya komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan yang baik, yang artinya seorang karyawan ingin diperhatikan oleh atasannya, ingin diberikan perhatian oleh atasannya dan ingin dihormati dengan karyawan yang lain. Selanjutnya kebutuhan

kesejahteraan, dimana karyawan sangat membutuhkan kesejahteraan dari atasan sebagai motivasi mereka dalam mencapai produktivitas kerja karyawan yang baik.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa diketahui  $t$  hitung dari kesejahteraan  $> t$  tabel ( $2,022 > 1,833$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,042 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwasanya Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Cemara Asri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vigor Risoy Setiawan, yang menyatakan bahwa kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan hasil analisis menunjukkan bahwa kesejahteraan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **b. Pengaruh Model Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa diketahui  $t$  hitung dari model kepemimpinan  $> t$  tabel ( $2,064 > 1,833$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,031 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwasanya model kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya semakin bagus kepemimpinan di sebuah perusahaan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi. Selain kesejahteraan untuk memaksimalkan produktivitas kerja karyawan perlu memiliki pimpinan perusahaan yang bagus juga. Model kepemimpinan yang semakin bagus berperan untuk memberikan penguatan terhadap keinginan-keinginan yang mengarah pada tercapainya produktivitas kerja karyawan yang semakin baik. Ciri – ciri pemimpin yang bagus menurut indikator – indikator model kepemimpinan dalam penelitian ini dapat dilihat dari tanggung jawab, pengorbanan, kerja keras, kewenangan melayani serta keteladanan dan peloporan.

Model kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama- sama dengan anggota – anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan pemerintah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Simanungkalit dan Setyah Ningsih (2013) bahwa kepemimpinan dapat



dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur semua unsur – unsur didalam suatu organisasi untuk mewujudkan suatu tujuan yang akan dicapai. Sehingga menghasilkan produktivitas produktivitas kerja karyawan yang bagus. Untuk meraih tujuan tersebut harus diupayakan bagaimana cara seorang pemimpin dapat memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan, agar sasaran maupun tujuan yang direncanakan secara bersama dapat mencapai target. Selain itu pemimpin dapat memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi agar terciptanya kepuasan kerja karyawan.

Menurut Husna Purnama Model kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya Model kepemimpinan akan terlihat tidak efektif , karena banyaknya petunjuk yang akan datang dari atasan yang berarti peran bawahan kecil sekali baik dalam perencanaan maupun dalam pengambilan keputusan. Tannenbaum dan Schmidt yang dikutip oleh Gibson mengatakan bahwa “pemimpin yang baik adalah orang yang dapat memelihara keseimbangan yang tinggi dalam menilai secara tepat kekuatan yang menentukan perilakunya yang paling cocok bagi waktu tertentu dan benar-benar mampu bertindak”. Keberhasilan perusahaan pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinan yang efektif, dimana dengan kepemimpinannya itu dapat mempengaruhi bawahannya untuk membangkitkan kinerja mereka agar berprestasi terhadap tujuan bersama.

Seperti yang dikatakan oleh Dale Tingley mengatakan “Pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas jika bekerjasama dengan orang, tugas dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan. Dengan mengerti dan mengetahui hal-hal yang dapat membangkitkan produktivitas kerja karyawan dalam diri seseorang yang merupakan kunci untuk mengatur orang lain. Tugas pemimpin adalah mengidentifikasi dan memotivasi karyawan agar dapat berprestasi dengan baik yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa diketahui t hitung dari model kepemimpinan > t tabel (2,064 > 1,833) dan nilai signifikan sebesar  $0,031 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwasanya model kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mira

Novalia, yang menyatakan bahwa model kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**c. Pengaruh Kesejahteraan dan Model Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari uji simultan diketahui bahwa F hitung sebesar 8,002 sedangkan nilai F tabel sebesar 4,45 yang artinya bahwa nilai F hitung  $>$  F tabel ( $8,002 > 4,45$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,028 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan dan model kepemimpinan dapat berpengaruh secara bersama-sama atau simultan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**2. Analisis Pengaruh Kesejahteraan Dan Model Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BSI KCP Cemara Asri Tahun 2020-2022**

Hasil pengujian regresi penelitian ini menyatakan bahwa Variabel yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan adalah variabel Model Kepemimpinan karena mempunyai nilai Beta pada standardized coefficients sebesar 10,912. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa model kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan akan memiliki dampak yang positif terhadap perusahaan dan individu untuk membentuk perilaku yang lebih produktif dalam bekerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan , maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BSI KCP Cemara Asri.
2. Model Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BSI KCP Cemara Asri.
3. Bahwa Kesejahteraan dan Model Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BSI KCP Cemara Asri.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat membuka wawasan yang lebih luas baik secara teoritis maupun praktis dan diharapkan penelitian ini dapat dilakukan secara mendalam dengan sampel lebih besar guna untuk mendapatkan hasil yang lebih sesuai dan maksimal.

2. Bagi Pembaca

Peneliti berharap bagi pembaca atau peneliti selanjutnya untuk selalu mempertimbangkan beberapa kekurangan dalam penelitian ini agar dijadikan perhatian, keterbatasan dalam kemampuan meneliti, menganalisa dan menyampaikan hasil penelitian.

3. Bagi Bank Syariah Indonesia (BSI ) KCP Cemara Asri

Peneliti berharap penelitian yang telah dilakukan ini dapat memberikan kontribusi atau dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Cemara Asri dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel independen lainnya, seperti menambah tingkat kompensasi, kompetensi, Motivasi, komunikasi dan lainnya dengan tujuan untuk mengetahui variabel – variabel lain yang mempengaruhi variabel dependen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In *Kunststoff International* (Vol. 106, Issue 12).
- Amalia, R. (2017). *Penempatan Dan Pengembangan Pegawai*. 328.
- Arif, M. (2021). *Filsafat Ekonomi - Google Books* (1st ed.).  
[https://books.google.co.id/books?id=qDeoh9U7NkUC&printsec=frontcover&dq=filsafat+ilmu+ekonomi&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwjX9r5errAhWf4HMBHeZOCroQ6AEwAnoECAAQAg#v=onepage&q=filsafat ilmu ekonomi&f=false](https://books.google.co.id/books?id=qDeoh9U7NkUC&printsec=frontcover&dq=filsafat+ilmu+ekonomi&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwjX9r5errAhWf4HMBHeZOCroQ6AEwAnoECAAQAg#v=onepage&q=filsafat%20ilmu%20ekonomi&f=false)
- Fadillah. (2021). Manajaman Pendidikan Islam & Umum. *Jurnal Fadilah*.
- Ghofar, A. (2017). FLEKSIBILITAS KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN: UPAYA MENCIPTAKAN BUDAYA SEKOLAH YANG BERKARAKTER ABDUL. *Jurnal Al Tarbawi Al Haditsah*, 1(1), 36.
- Harahap, I. (2016). *Analisis kausalitas variabel makro ekonomi terhadap Anggaran dan Pendapatan dan Belanja Negara di Indonesia periode 1990-2015*. [http://repository.uinsu.ac.id/2050/1/Analisis Kausalitas OK.pdf](http://repository.uinsu.ac.id/2050/1/Analisis%20Kausalitas%20OK.pdf)
- Hartini. et al. (2021). Perilaku Organisasi. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Hayady, R. (2018). *MALAY 2*.
- Ibrahim, A., Amelia, E., Akbar, N., Kholis, N., Utami, S. A., & Nofrianto. (2021). *Pengantar Ekonomi Islam*.
- Inayah, N., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., Negeri, U. I., & Utara, S. (2020). *Perbankan syariah*.
- Mahmud. (2019). *Manajemen Pendidikan Tinggi berbasis Nilai-niai Spiritualitas*.  
[www.rosda.co.id](http://www.rosda.co.id)
- mursal aziz, siti fatimah. (2018). *Sejarah Peradaban Islam* (Cetakan Pe). FEBI UIN-SU Press.
- Novalia, M. (2017). *PENGARUH MODEL KEPEMIMPINAN TERHADAP KESEJAHTERAAN DAN PRODUKTIVITAS KERJAKARYAWAN DALAM*

*PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM*. UIN Raden Intan Lampung.

- Nurmawanto, S. (2014). Pengaruh Insentif Terhadap Produktifitas Kerja di Kantor (Representatif Office) PT. Asuransi Takaful Keluarga Cipulir. *Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Ilmu Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Ratnasari, R. T. (2016). Buku Ekonomi Dan Bisnis Islam Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam;\_1-Cover.pdf. In *PT. Raja Grafindo Persada* (p. 460).
- Rohiman, N. (2007). *LANDASAN TEORI A . Program Keluarga Harapan*. 23–63.
- Rohman, I. Z. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 30–41. <https://doi.org/10.26460/jm.v7i2.279>
- Sanjaya, M. T. R. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL Ros In YOGYAKARTA. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., Hanika, I. M., Zusrony, E., Chairunnisah, R., Ismainar, H., Syamsuriansyah, Bairizki, A., Lestari, A. S., & Utami, M. M. (2021). Komunikasi Organisasi. In *Penerbit Widina Bhakti Persada*. [http://digilib.uinsgd.ac.id/40787/1/KOMUNIKASI ORGANISASI CETAK.pdf](http://digilib.uinsgd.ac.id/40787/1/KOMUNIKASI_ORGANISASI_CETAK.pdf)
- Syari, S. I. P., & Yogyakarta, P. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dilihat dari Faktor Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Situasional, dan Kepemimpinan Islam di BMT SIP (Syari'ah Idaman Prima) Yogyakarta SKRIPSI*. State Islamic University Sunan Kalijaga.
- Tarigan, A. A. (2014). *lekitra\_Urgensi Teologi ekonomi.pdf* (p. 3).
- Tarigan, A. A. (2016). *Buku Pengantar Teologi Ekonomi.pdf* (F. Alfaruq (Ed.); Cetakan Pe). FEBI UIN-SU Press.
- Umar Sidiq, M. C. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In

*Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).

<http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE> PENELITIAN

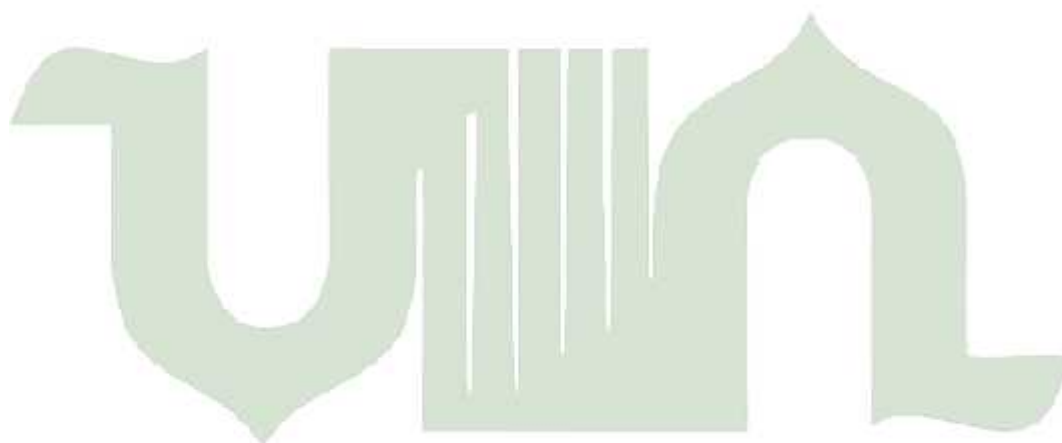
KUALITATIF DI BIDANG PENDIDIKAN.pdf

Wicaksana, A. (2016). METODE PENELITIAN. *Https://Medium.Com/*, 21–24.

<https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>

Yanti, D. D., & Saluy, A. B. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 7 Bengkulu Selatan.

*Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 3, 52–59.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN

**Lampiran 1: Kuesioner**

**PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN MODEL KEPEMIMPINAN  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
BSI KCP CEMARA ASRI TAHUN 2020 – 2022  
KUESIONER**

Oleh:

**ELPINA YANTI HASIBUAN**

**NIM 0503193179**

**Program Studi  
PERBANKAN SYARI'AH**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**

## KUISIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu/Saudara/I yang terhormat:

Saya adalah mahasiswa Perbankan Syariah di Universitas Islam Sumatera Utara yang sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Kesejahteraan dan Model Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BSI KCP Cemara Asri guna menyelesaikan skripsi saya. Mohon agar tidak ragu menjawab karena **semua jawaban adalah benar dan tidak ada jawaban yang salah**. Kesediaan dan kesungguhan Anda dalam menjawab setiap pertanyaan merupakan bantuan yang sangat berharga bagi saya. Semua informasi yang anda berikan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian. Atas keadilan dan bantuan Anda, saya ucapkan Terima kasih.

Hormat Saya,

Elpina Yanti Hasibuan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN



## KUESIONER PENELITIAN

### IDENTITAS RESPONDEN

#### DATA RESPONDEN

Sebelum mengisi pernyataan dalam kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu mengisi identitas diri terlebih dahulu (Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan diperlakukan secara rahasia).

1. Nama :
2. Alamat Responden :
3. Umur/ Jenis Kelamin :.....Tahun (L/P)\*
4. Status : Menikah/Lajang\*
5. Pendidikan Terakhir : SMA/D3/S1/S2\*
6. Pekerjaan :

\*Coret yang tidak perlu

#### PETUNJUK PENGISIAN :

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda anggap paling tepat dengan cara memberi tanda check list ( ) pada setiap butir pernyataan. Semua pertanyaan dibawah ini merupakan tanggapan Bapak/Ibu terhadap hal – hal mengenai Kesejahteraan, Model Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja. Setiap butir pernyataan terdiri dari 5 pilihan jawaban, yaitu:

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. R : Ragu- Ragu
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

## Pernyataan Kesejahteraan ( $X_1$ ) dan Model Kepemimpinan ( $X_2$ )

### A. KESEJAHTERAAN ( $X_1$ )

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Bonus	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja dapat meningkatkan semangat kerja					
2	Uang Makan	Perusahaan memberikan tambahan uang makan kepada karyawan setiap bulan					
3	Uang Lebaran	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan uang tunjangan hari raya setiap tahun					
4	Uang Duka Kematian	Pemberian uang santunan kepada setiap karyawan yang meninggal pada saat masa kerja					

### B. MODEL KEPEMIMPINAN ( $X_2$ )

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Tanggung Jawab	Bersikap tegas dan tanggung jawab dalam menentukan keputusan didalam perusahaan					
2	Pengorbanan	Memimpin setiap proyek perusahaan yang diberikan dan berkorban untuk kepentingan perusahaan					
3	Kerja Keras	Pemimpin selalu bekerja keras untuk meningkatkan kesejahteraan setiap karyawan dalam perusahaan					
4	Kewenangan Melayani	Bersikap respek, mendengarkan keluhan, sharing informasi dan merespon dengan cepat dan tepat pada masalah dan kesempatan yang					

		tak terduga					
5	Keteladanan	Pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik pada karyawan di dalam perusahaan					

### Pernyataan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

#### C. PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Prestasi Kerja	Hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan target					
2.	Tingkat Absensi Karyawan	Persentase kehadiran saya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di dalam perusahaan					
3.	Tingkat Perputaran Tenaga Kerja	Dengan adanya program perputaran tenaga kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan					
4.	Ketepatan Waktu	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang diberikan perusahaan					

## Lampiran 2 : Tabulasi Penelitian

### a. Variabel Bebas (X1) Kesejahteraan

No. Responden	Kesejahteraan (X1)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total X1
1.	5	4	5	4	18
2	5	5	5	5	20
3	5	4	3	5	17
4	4	4	3	5	16
5	5	4	4	5	18
6	4	5	3	4	16
7	5	5	5	5	20
8	4	3	5	4	16
9	5	5	4	5	19
10	4	5	3	5	17
11	5	5	5	4	19
12	5	4	5	4	18
13	5	5	5	5	20
14	5	4	3	5	17
15	4	4	3	5	16
16	5	4	4	5	18
17	4	5	3	4	16
18	5	5	5	5	20
19	4	3	5	4	16
20	5	5	4	5	19
21	4	5	3	5	17
22	5	5	5	4	19
23	5	4	5	4	18
24	5	5	5	5	20
25	5	4	3	5	17
26	4	4	3	5	16
27	5	4	4	5	18
28	4	5	3	4	16

29	5	5	5	5	20
30	4	3	5	4	16
31	5	5	4	5	19
32	4	5	3	5	17
33	5	5	5	4	19

**b. Variabel Bebas (X2) Model Kepemimpinan**

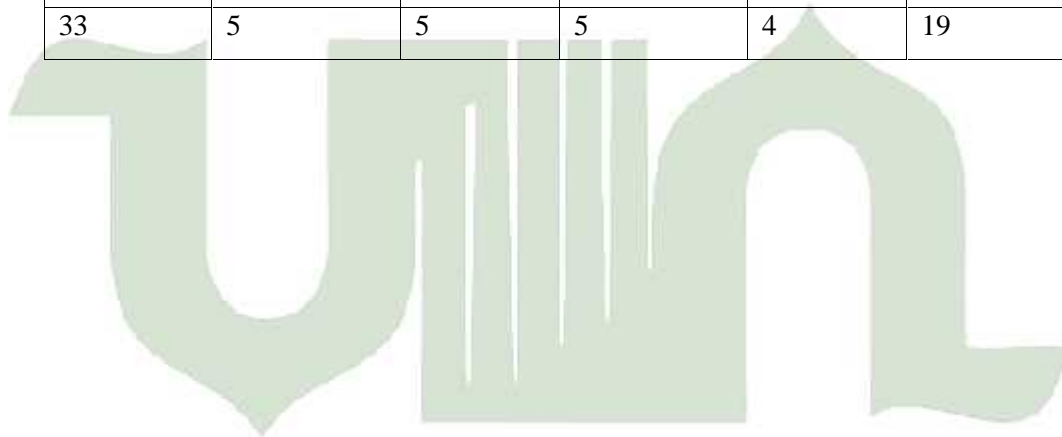
No. Responden	Model Kepemimpinan (X2)					Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	4	5	5	4	5	23
3	5	3	4	5	5	22
4	4	5	5	5	5	24
5	4	3	4	5	5	21
6	4	5	4	5	4	22
7	4	5	5	5	5	24
8	5	4	5	5	5	24
9	4	4	3	5	5	21
10	5	5	4	4	5	23
11	4	5	5	5	5	24
12	5	5	5	5	5	25
13	4	5	5	4	5	23
14	5	3	4	5	5	22
15	4	5	5	5	5	24
16	4	3	4	5	5	21
17	4	5	4	5	4	22
18	4	5	5	5	5	24
19	5	4	5	5	5	24
20	4	4	3	5	5	21
21	5	5	4	4	5	23
22	4	5	5	5	5	24
23	5	5	5	5	5	25

24	4	5	5	4	5	23
25	5	3	4	5	5	22
26	4	5	5	5	5	24
27	4	3	4	5	5	21
28	4	5	4	5	4	22
29	4	5	5	5	5	24
30	5	4	5	5	5	24
31	4	4	3	5	5	21
32	5	5	4	4	5	23
33	4	5	5	5	5	24

**c. Variabel Terikat (Y) Produktivitas Kerja Karyawan**

No. Responden	Produktivitas Kerja Karyawan				
	Y1	Y2	Y3	Y4	Total Y
1.	5	4	5	4	18
2	5	5	5	5	20
3	5	4	3	5	17
4	4	4	3	5	16
5	5	4	4	5	18
6	4	5	3	4	16
7	5	5	5	5	20
8	4	3	5	4	16
9	5	5	4	5	19
10	4	5	3	5	17
11	5	5	5	4	19
12	5	4	5	4	18
13	5	5	5	5	20
14	5	4	3	5	17
15	4	4	3	5	16
16	5	4	4	5	18
17	4	5	3	4	16
18	5	5	5	5	20

19	4	3	5	4	16
20	5	5	4	5	19
21	4	5	3	5	17
22	5	5	5	4	19
23	5	4	5	4	18
24	5	5	5	5	20
25	5	4	3	5	17
26	4	4	3	5	16
27	5	4	4	5	18
28	4	5	3	4	16
29	5	5	5	5	20
30	4	3	5	4	16
31	5	5	4	5	19
32	4	5	3	5	17
33	5	5	5	4	19



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN

### Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas

#### a. Kesejahteraan (X1)

#### Correlations

		Kes_1	Kes_2	Kes_3	Kes_4	Total
Kes_1	Pearson Correlation	1	.296	.235	.474	.772**
	Sig. (2-tailed)		.376	.487	.141	.005
	N	33	33	33	33	33
Kes_2	Pearson Correlation	.296	1	.386	.125	.662*
	Sig. (2-tailed)	.376		.241	.715	.026
	N	33	33	33	33	33
Kes_3	Pearson Correlation	.235	.386	1	.227	.682*
	Sig. (2-tailed)	.487	.241		.502	.021
	N	33	33	33	33	33
Kes_4	Pearson Correlation	.474	.125	.227	1	.606*
	Sig. (2-tailed)	.141	.715	.502		.048
	N	33	33	33	33	33
Total	Pearson Correlation	.772**	.662*	.682*	.606*	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.026	.021	.048	
	N	33	33	33	33	33

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

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



## b. Model Kepemimpinan (X2)

### Correlations

		Kep_1	Kep_2	Kep_3	Kep_4	Kep_5	TOTAL
Kep_1	Pearson Correlation	1	.328	.494	.229	.494	.759**
	Sig. (2-tailed)		.325	.122	.498	.122	.007
	N	33	33	33	33	33	33
Kep_2	Pearson Correlation	.328	1	.098	.452	.307	.660*
	Sig. (2-tailed)	.325		.774	.163	.359	.027
	N	33	33	33	33	33	33
Kep_3	Pearson Correlation	.494	.098	1	.369	.222	.656*
	Sig. (2-tailed)	.122	.774		.265	.511	.028
	N	33	33	33	33	33	33
Kep_4	Pearson Correlation	.229	.452	.369	1	.103	.603*
	Sig. (2-tailed)	.498	.163	.265		.763	.049
	N	33	33	33	33	33	33
Kep_5	Pearson Correlation	.494	.307	.222	.103	1	.662*
	Sig. (2-tailed)	.122	.359	.511	.763		.027
	N	33	33	33	33	33	33
TOTAL	Pearson Correlation	.759**	.660*	.656*	.603*	.662*	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.027	.028	.049	.027	
	N	33	33	33	33	33	33

### c. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

#### Correlations

		Pro_1	Pro_2	Pro_3	Pro_4	TOTAL
Pro_1	Pearson Correlation	1	.194	.686 <sup>*</sup>	.241	.757 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.567	.020	.476	.007
	N	33	33	33	33	33
Pro_2	Pearson Correlation	.194	1	.501	.600	.748 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.567		.117	.051	.008
	N	33	33	33	33	33
Pro_3	Pearson Correlation	.686 <sup>*</sup>	.501	1	.113	.757 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.020	.117		.740	.007
	N	33	33	33	33	33
Pro_4	Pearson Correlation	.241	.600	.113	1	.673 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.476	.051	.740		.023
	N	33	33	33	33	33
TOTAL	Pearson Correlation	.757 <sup>**</sup>	.748 <sup>**</sup>	.757 <sup>**</sup>	.673 <sup>*</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.008	.007	.023	
	N	33	33	33	33	33

## Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas

### a. Kesejahteraan (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.611	.621	4

### b. Model Kepemimpinan (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.681	.692	5

### c. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.691	.718	4

## Lampiran 5: Hasil Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75938576
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.110
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

### b. Uji Multikolinearitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

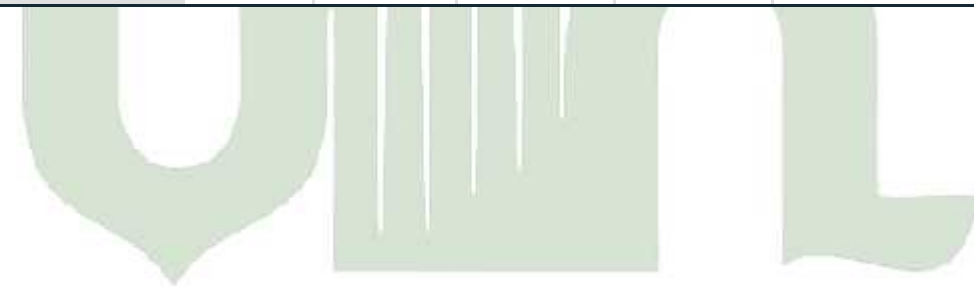
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.912	6.625		1.647	.138		
	TOTAL_X1	.007	.334	.008	2.022	0.042	.957	1.045
	TOTAL_X2	.017	.270	.023	2.064	0.031	.957	1.045

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

### c. Uji Heterokedastisitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.912	6.625		1.647	.138
	Kesejahteraan	.007	.334	.008	.022	.983
	Kepemimpinan	.017	.270	.023	.064	.951



## Lampiran 6: Hasil Uji Hipotesis

### a. Uji T (Parsial)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.912	6.625		1.647	.138
	Kesejahteraan	.007	.334	.008	2.022	0.042
	Kepemimpinan	.017	.270	.023	2.064	0.031

### b. Uji F (Simultan)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.040	2	.020	8.002	.028 <sup>b</sup>
	Residual	76.142	31	9.518		
	Total	76.182	33			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kesejahteraan

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 <sup>a</sup>	.476	.511	2.218

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kesejahteraan

b. Dependent Variable: Produktivitas

### Lampiran 7: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.912	6.625		1.647	.138		
	TOTAL_X1	.007	.334	.008	2.022	0.042	.957	1.045
	TOTAL_X2	.017	.270	.023	2.064	0.031	.957	1.045

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y