

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

¹Elpina Yanti Hasibuan, ²Yenni Samri Nasution, ³Nurul Inayah

¹Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, elpinayanti868@gmail.com

²Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, yenni.samri@uinsu.ac.id

³Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, nurulinayah@uinsu.ac.id

Abstract

This study aims to examine the influence of welfare and leadership models on employee productivity at BSI KCP Cemara Asri either partially or simultaneously. This study uses quantitative methods with data collection using likert scale method. The subjects used in this study were employees of BSI KCP Cemara Asri in 2020 – 2022, which amounted to 33 respondents and were taken using sampling techniques. Data analysis techniques through IBM Spss statistical program 26. The results of this study showed that: first, Welfare has a positive and significant effect on employee productivity with a significance value of $0.042 < 0.05$. Second, the leadership Model has a positive and significant effect on employee productivity with a significance value of $0.031 < 0.05$. Third, Welfare and leadership models have a positive and significant effect on employee productivity with a significant value of $0.028 < 0.05$.

Keywords: Welfare, Leadership Models, And Employee Productivity.

Pendahuluan

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).

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 kesejahteraan dan 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. Data Persentase Karyawan BSI KCP Cemara Asri 2020-2021

| Jumlah Hari Kerja Dalam Satu Tahun (2020) | |
|--|-----|
| Jumlah Hari Setahun Penuh | 366 |
| Libur Akhir Pekan | 191 |
| Hari Libur Nasional | 11 |
| Hari Libur Tambahan dari Perusahaan (Cutu) | 20 |
| Jumlah Absen Karyawan | 10 |
| Jumlah total hari kerja = 144 | |

Sumber: Diolah dari data kepegawaian BSI KCP Cemara Asri

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

$$\begin{aligned} \text{Persentase kehadiran} &= (\text{Jumlah hari absen} : \text{Jumlah hari kerja}) \times 100 \\ &= (10 \text{ hari} : 144 \text{ hari}) \times 100 \\ &= 6,9 \% \end{aligned}$$

Tabel 2. Data Presentasi Karyawan BSI KCP Cemara Asri 2020-2021

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

Sumber: Diolah dari data kepegawaian BSI KCP Cemara Asri

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

$$\begin{aligned} \text{Persentase kehadiran} &= (\text{Jumlah hari absen} : \text{Jumlah hari kerja}) \times 100 \\ &= (8 \text{ hari} : 231 \text{ hari}) \times 100 \\ &= 3,4 \% \end{aligned}$$

Tabel 3. Data Presentasi Karyawan BSI KCP Cemara Asri 2020-2021

| Tahun | Total Karyawan | Total Hari Kerja | Total Absensi (Ketidakhadiran) | Persentase |
|-----------|----------------|------------------|--------------------------------|------------|
| 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, Tabel 2 dan Tabel 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 kesejahteraan dan 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 di perusahaan 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.

Landasan Teori **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 terhadap 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).

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.

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).

Indikator-Indikator Kesejahteraan Karyawan adalah: 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.

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). Definisi 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).

Indikator- Indikator Model Kepemimpinan adalah: 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 dipimpinnnya 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 dipimpinnnya. 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 dipimpinnnya, 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 dipimpinnnya 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).

Metode 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.

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 Asri pada tahun 2020 – 2022 kecuali Pimpinan BSI KCP Cemara Asri. Uji Analisis data dalam penelitian ini ialah uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas. Dilanjut dengan uji asumsi klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Multikoleniaritas, dan Uji Heteroskedastisitas. Dilanjut dengan Uji Hipotesis yang terdiri dari Uji parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F).

Hasil Dan Pembahasan

Uji Analisis Data

Uji validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid. 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. Hasil Uji Validitas Penelitian

| Variabel | | r hitung | r tabel | 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.

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.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kesejahteraan, Model Kepemimpinan, dan Produktivitas Kerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 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.

Hasil Uji Asumsi Klasik 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 4.3

Tabel 6. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

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

Sumber: Data diolah SPSS

Dari hasil tabel 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.

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 7. Hasil Uji Multikolonieritas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | 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 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.

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 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-----------|-----|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 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 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.

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).

UjiT (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% ($\alpha = 0,05$) rumus mencari t tabel dengan degree of freedom = $n - k$, dimana n adalah jumlah data, k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujianya adalah:

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ = variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. $t_{hitung} < t_{tabel}$ = variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
3. Jika nilai sig $<$ nilai profitabilitas $0,05$ maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.
4. Jika nilai sig $>$ nilai profitabilitas $0,05$ maka hipotesis ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|----------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standar dized 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 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 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.

- Model Kepemimpinan (Variabel X2)
 Berdasarkan tabel 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.

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 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | .040 | 2 | .020 | 8.002 | .028 ^b |
| | 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 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.

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 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

| Model Summary ^b | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .528 ^a | .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.

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:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

Tabel 12. Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-----------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | | | | Beta | Tolerance |
| 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:

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

Keterangan:

Y : Produktivitas Kerja Karyawan

X1 : Kesejahteraan

X2 : Model Kepemimpinan

e : Koefisien Error (Variabel Terganggu)

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diketahui bahwa:

1. 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 (X1) dan Model Kepemimpinan (X2) bernilai tetap atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Produktivitas Kerja Karyawan adalah 10,912.

2. 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.
3. 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.

Pembahasan

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

1. 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 membatu 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.

2. 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 disebuah 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 pelaporan.

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 mempergunakan 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 Timple 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.

3. 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.

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.

Kesimpulan Dan Saran

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.

Saran

Beberapa rekomendasi yang penulis buat berdasarkan kajian yang telah dilakukan, seperti:

1. 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.
2. 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.
3. Metode pengumpulan data perlu ditambahkan dengan metode lain untuk mendapatkan data yang lengkap, misalnya dengan cara mendatangi responden dalam proses penyebaran kuesioner serta melakukan wawancara langsung dalam pengisian kuesioner sehingga jawaban responden lebih mencerminkan jawaban yang sebenarnya.

Daftar Pustaka

- Adamy, M. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In *Kunststoffe 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=2ahUKEwjX9r5errAhWf4HMBH eZOCroQ6AEwAnoECAAQAg#v=onepage&q=filsafat ilmu ekonomi&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>
- 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
- 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
- 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.