

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **5.1.1 Sejarah Singkat Pembentukan Kabupaten Gunung Mas Kalimantan Tengah**

Sejarah pembentukan Kabupaten Gunung Mas merupakan bagian integral dari Pembentukan Provinsi Daerah Tingkat I Kalimantan Tengah.

Berdasarkan Undang – Undang Nomor 21 Tahun 1958, Provinsi Daerah Tingkat I Kalimantan Tengah terdiri dari 3 (tiga) Kabupaten Otonom yaitu Kabupaten Dati II Kapuas, Kabupaten Dati II Barito dan Kabupaten Dati II Kotawaringin, Provinsi Kalimantan Tengah dengan Ibu Kota Pahandut berganti nama dengan Palangka Raya. Berdasarkan Undang – Undang Nomor 27 Tahun 1959 Provinsi Daerah Tingkat I Kalimantan Tengah berubah menjadi 5 (lima) Kabupaten dan Palangka Raya sebagai ibukotanya. 5 (lima) Kabupaten tersebut adalah :

1. Kabupaten Dati II Kapuas
2. Kabupaten Dati II Barito Utara
3. Kabupaten Dati II Barito Selatan
4. Kabupaten Dati II Kotawaringin Timur
5. Kabupaten Dati II Kotawaringin Barat

Dengan berlakunya Undang – Undang Nomor 27 Tahun 1959 dan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor : Des. 52/12/2-206, tanggal 22 Desember 1959, ditegaskan Kabupaten Dati II Kapuas sebagai Kabupaten Otonom adalah Bagian Integral dari Provinsi Daerah Tingkat I Kalimantan Tengah yang pada waktu itu Kabupaten Kapuas terdiri dari beberapa kewedanaan dan salah satunya adalah kewedanaan Kahayan Hulu yang dipimpin oleh seorang Wedana.

Sesuai Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Tingkat I Kalimantan Tengah Nomor : 2/Pem.169-C-3 tanggal 15 April 1961 tentang Pembentukan Kantor Persiapan Kabupaten Administratif Kahayan Hulu.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Tingkat I Kalimantan Tengah Nomor : 14/Pem.186-C-2-3 tanggal 1 Oktober 1964, menetapkan Kecamatan dalam wilayah Pembentukan Kabupaten Administratif Kahayan Hulu dari 6 (enam) menjadi 7 (tujuh) Kecamatan yaitu :

1. Kecamatan Kurun;
2. Kecamatan Kapuas Hulu;
3. Kecamatan Sepang;
4. Kecamatan Tewah;
5. Kecamatan Kahayan Hulu Utara;
6. Kecamatan Rungan;
7. Kecamatan Manuhing.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Tingkat I Kalimantan Tengah Nomor : 17/Pem.1240-C-2-4 tanggal 1 Oktober 1964, status Kantor

Persiapan Kabupaten Administratif Kahayan Hulu menjadi Kantor Pembentuk Kabupaten Kahayan Hulu, kemudian terjadi perkembangan lebih lanjut, pada tanggal 1 Mei 1965 terjadi perubahan nama dari Kabupaten Administratif Kahayan Hulu menjadi Kabupaten Administratif Gunung Mas.

Berdasarkan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 1974, Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 1979 tanggal 28 April 1979 terjadi perubahan nama Kabupaten Administratif Gunung Mas menjadi Pembantu Bupati Kapuas Wilayah Gunung Mas.

Pada era reformasi dengan terbitnya Undang – Undang Nomor 22 Tahun 1999 tanggal 7 Mei 1999, pemerintahan dan ibukota pembantu Bupati Kapuas wilayah Gunung Mas berubah status menjadi hanya sebagai ibukota Kecamatan Kurun.

Sejalan dengan era reformasi dan terbitnya Undang – Undang Nomor 22 Tahun 1999 merupakan angin segar untuk pembentukan Kabupaten baru. Kesempatan tersebut tidak disia-siakan oleh masyarakat Gunung Mas untuk memanfaatkan momen melalui **“Deklarasi Masyarakat Gunung Mas”** tanggal 21 Maret 2001 di Kuala Kurun yang meliputi 6 (enam) Kecamatan yaitu Kecamatan Kahayan Hulu Utara, Kecamatan Tewah, Kecamatan Kurun, Kecamatan Sepang, Kecamatan Manuhing, dan Kecamatan Rungan dengan ini menyatakan :

1. Menetapkan hari Rabu tanggal 21 bulan Maret Tahun 2001 sebagai Hari Lahir Kabupaten Gunung Mas dengan Ibukota Kuala Kurun;

2. Mendesak Pemerintah Pusat untuk segera memproses pembentukan Gunung Mas, sesuai dengan Peraturan Perundang – Undangan Republik Indonesia;
3. Hal – hal lain yang dengan pemenuhan persyaratan pembentukan Kabupaten yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 129 Tahun 2000 akan diproses dalam waktu yang sesingkat – singkatnya.

Dengan terbitnya Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2002 tanggal 10 April 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Katingan, Kabupaten Seruyan, Kabupaten Sukamara, Kabupaten Lamandau, Kabupaten Gunung Mas, Kabupaten Pulang Pisau, Kabupaten Murung Raya, Kabupaten Barito Timur di Provinsi Kalimantan Tengah, pada tanggal 2 Juli 2002 diresmikan di Jakarta<sup>98</sup> oleh Menteri Dalam Negeri Atas Nama Presiden Republik Indonesia.

Berdasarkan Hasil Lokakarya yang disepakati oleh seluruh peserta dalam Lokakarya pada tanggal 27 Maret 2003 dipilih sebagai hari lahir Kabupaten Gunung Mas adalah tanggal 21 Juni sebagai Hari Jadi Kabupaten Gunung Mas.

### **5.1.2 Visi Dan Misi**

#### **5.1.2.1 Visi**

Terwujudnya Kabupaten Gunung Mas Yang Bermartabat, Maju, Berdaya Saing, Sejahtera, dan Mandiri (Berjuang Bersama)

#### **5.1.2.2 Misi**

1. Meningkatkan dan mempercepat pembangunan infrastruktur wilayah secara adil dan proporsional;

2. Meningkatkan kualitas pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM);
3. Meningkatkan daya saing ekonomi wilayah;
4. Mempercepat Reformasi Birokrasi;
5. Penegakan dan Jaminan Kepastian hukum (Law Enforcement);
6. Mengembangkan nilai-nilai budaya dan kearifan local;
7. Pembangunan berkelanjutan (Sustainable Development)
8. Memelihara dan meningkatkan keharmonisan antar masyarakat dalam rangka NKRI

## **5.2 Hasil Penelitian**

### **5.2.1 Analisis Deskriptif**

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan besarnya persentase dari persepsi mengenai Efektivitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja. Untuk menganalisis data dari masing-masing tiap variabel yang ada, hasil deskriptif data tersebut disajikan dalam nilai interval dalam bentuk kategori sebagai berikut:

$$\text{Skor Maksimum} = 4$$

$$\text{Skor Minimum} = 1$$

$$\text{Interval} = (\text{Skor Maksimum} - \text{Skor minimum}) : 4 = (4-1) : 4 = 0,75$$

Sehingga diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 5.1****Kategori Tanggapan responden**

Interval	Kategori
1.00-1.75	Sangat Tidak Setuju
1.76-2.50	Tidak Setuju
2.51-3.25	Setuju
3.26-4.00	Sangat Setuju

Berikut merupakan hasil analisis dekriptif untuk masing-masing variabel:

**Tabel 5.2****Tanggapan responden mengenai Efektivitas Kepemimpinan**

Pernyataan		STS	TS	S	SS	Skor	Mean	Kategori
X1.1	f	0	1	9	36	173	3.761	Sangat Setuju
	%	0.0%	2.2%	19.6%	78.3%			
X1.2	f	0	1	24	21	158	3.435	Sangat Setuju
	%	0.0%	2.2%	52.2%	45.7%			
X1.3	f	0	0	17	29	167	3.630	Sangat Setuju
	%	0.0%	0.0%	37.0%	63.0%			
X1.4	f	0	3	29	14	149	3.239	Setuju
	%	0.0%	6.5%	63.0%	30.4%			
X1.5	f	0	0	11	35	173	3.761	Sangat Setuju
	%	0.0%	0.0%	23.9%	76.1%			
<b>Mean per variabel</b>						<b>164</b>	<b>3.565</b>	<b>Sangat Setuju</b>

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Efektivitas Kepemimpinan. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata skor dari masing-masing pernyataan berada dalam kategori setuju dan sangat setuju. Dengan rata-rata total skor variabel Efektivitas Kepemimpinan sebesar 164 dan rata-rata per variabel nya sebesar 3,565 sehingga

termasuk dalam kategori Sangat setuju. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tertinggi adalah 3,761 yang diperoleh dari pernyataan pertama dan kelima, sedangkan nilai rata-rata terendah adalah 3,239 yang diperoleh dari pernyataan keempat.

**Tabel 5.3**  
**Tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja**

Pernyataan		STS	TS	S	SS	Skor	Mean	Kategori
X2.1	f	0	1	22	23	160	3.478	Sangat Setuju
	%	0.0%	2.2%	47.8%	50.0%			
X2.2	f	0	2	26	18	154	3.348	Sangat Setuju
	%	0.0%	4.3%	56.5%	39.1%			
X2.3	f	1	3	26	16	149	3.239	Setuju
	%	2.2%	6.5%	56.5%	34.8%			
X2.4	f	0	0	30	16	154	3.348	Sangat Setuju
	%	0.0%	0.0%	65.2%	34.8%			
X2.5	f	0	2	18	26	162	3.522	Sangat Setuju
	%	0.0%	4.3%	39.1%	56.5%			
X2.6	f	0	0	13	33	171	3.717	Sangat Setuju
	%	0.0%	0.0%	28.3%	71.7%			
X2.7	f	0	0	15	31	169	3.674	Sangat Setuju
	%	0.0%	0.0%	32.6%	67.4%			
<b>Mean per variabel</b>						<b>160</b>	<b>3.475</b>	<b>Sangat Setuju</b>

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata skor dari masing-masing pernyataan berada dalam kategori setuju dan sangat setuju. Dengan rata-rata total skor variabel Lingkungan Kerja



sebesar 160 dan rata-rata per variabel nya sebesar 3,475 sehingga termasuk dalam kategori sangat setuju. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tertinggi adalah 3,717 yang diperoleh dari pernyataan keenam, sedangkan nilai rata-rata terendah adalah 3,239 yang diperoleh dari pernyataan ketiga.

**Tabel 5.4**

**Tanggapan responden mengenai Kesejahteraan Karyawan**

Pernyataan		STS	TS	S	SS	Skor	Mean	Kategori
X3.1	f	0	1	28	17	154	3.348	Sangat Setuju
	%	0.0%	2.2%	60.9%	37.0%			
X3.2	f	0	4	25	17	151	3.283	Sangat Setuju
	%	0.0%	8.7%	54.3%	37.0%			
X3.3	f	0	3	28	15	150	3.261	Sangat Setuju
	%	0.0%	6.5%	60.9%	32.6%			
X3.4	f	0	1	27	18	155	3.370	Sangat Setuju
	%	0.0%	2.2%	58.7%	39.1%			
X3.5	f	0	0	31	15	153	3.326	Sangat Setuju
	%	0.0%	0.0%	67.4%	32.6%			
X3.6	f	1	8	27	10	138	3.000	Setuju
	%	2.2%	17.4%	58.7%	21.7%			
X3.7	f	0	2	35	9	145	3.152	Setuju
	%	0.0%	4.3%	76.1%	19.6%			
Mean per variabel						149	3.248	Setuju

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Kesejahteraan Karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata skor dari masing-masing pernyataan berada dalam kategori setuju dan sangat setuju. Dengan rata-rata total skor variabel Kesejahteraan Karyawan sebesar 149 dan rata-rata per variabel nya sebesar 3,248 sehingga termasuk dalam kategori setuju. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa



nilai rata-rata tertinggi adalah 3,370 yang diperoleh dari pernyataan keempat, sedangkan nilai rata-rata terendah adalah 3,000 yang diperoleh dari pernyataan keenam.

**Tabel 5.5**

**Tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi**

Pernyataan		STS	TS	S	SS	Skor	Mean	Kategori
X4.1	f	0	2	13	31	167	3.630	Sangat Setuju
	%	0.0%	4.3%	28.3%	67.4%			
X4.2	f	0	0	26	20	158	3.435	Sangat Setuju
	%	0.0%	0.0%	56.5%	43.5%			
X4.3	f	0	1	26	19	156	3.391	Sangat Setuju
	%	0.0%	2.2%	56.5%	41.3%			
X4.4	f	0	0	30	16	154	3.348	Sangat Setuju
	%	0.0%	0.0%	65.2%	34.8%			
X4.5	f	0	1	33	12	149	3.239	Setuju
	%	0.0%	2.2%	71.7%	26.1%			
<b>Mean per variabel</b>						<b>157</b>	<b>3.409</b>	<b>Sangat Setuju</b>

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata skor dari masing-masing pernyataan berada dalam kategori setuju dan sangat setuju. Dengan rata-rata total skor variabel Budaya Organisasi sebesar 157 dan rata-rata per variabel nya sebesar 3,409 sehingga termasuk dalam kategori sangat setuju. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tertinggi adalah 3,630 yang diperoleh dari pernyataan pertama, sedangkan nilai rata-rata terendah adalah 3,239 yang diperoleh dari pernyataan kelima.

**Tabel 5.6****Tanggapan responden mengenai Produktivitas Kerja**

Pernyataan		STS	TS	S	SS	Skor	Mean	Kategori
Y1	f	0	0	27	19	157	3.413	Sangat Setuju
	%	0.0%	0.0%	58.7%	41.3%			
Y2	f	0	0	32	14	152	3.304	Sangat Setuju
	%	0.0%	0.0%	69.6%	30.4%			
Y3	f	0	0	35	11	149	3.239	Setuju
	%	0.0%	0.0%	76.1%	23.9%			
Y4	f	0	0	31	15	153	3.326	Sangat Setuju
	%	0.0%	0.0%	67.4%	32.6%			
Y5	f	0	0	32	14	152	3.304	Sangat Setuju
	%	0.0%	0.0%	69.6%	30.4%			
<b>Mean per variabel</b>						<b>153</b>	<b>3.317</b>	<b>Sangat Setuju</b>

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata skor dari masing-masing pernyataan berada dalam kategori setuju dan sangat setuju. Dengan rata-rata total skor variabel Produktivitas Kerja sebesar 153 dan rata-rata per variabel nya sebesar 3,317 sehingga termasuk dalam kategori setuju. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tertinggi adalah 3,413 yang diperoleh dari pernyataan pertama, sedangkan nilai rata-rata terendah adalah 3,239 yang diperoleh dari pernyataan ketiga.

### 5.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya menggunakan metode korelasi Pearson. Jika nilai  $r$  hitung lebih

besar dari  $r$  tabel (0,30) artinya pernyataan tersebut valid. Uji reliabilitas yang sering digunakan adalah *Cornbach's Alpha*. Jika nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6 artinya variabel tersebut reliabel.

Berikut adalah hasil uji validitas dan reliabilitas dari masing-masing variabel:

**Tabel 5.7**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas variabel Efektivitas**  
**Kepemimpinan (X1)**

Pernyataan	r hitung	Sig	r tabel	Kesimpulan	Cronbach's Alpha	Titik kritis	Kesimpulan
X1.1	0.797	0.000	0.300	Valid	0.763	0.600	Reliabel
X1.2	0.622	0.000	0.300	Valid			
X1.3	0.733	0.000	0.300	Valid			
X1.4	0.717	0.000	0.300	Valid			
X1.5	0.745	0.000	0.300	Valid			

Berdasarkan tabel di atas, nilai  $r$  hitung terendah adalah 0,622 (pernyataan X1.2) dan nilai  $r$  hitung tertinggi adalah 0,797 (pernyataan X1.1), karena semua pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel maka disimpulkan bahwa semua pernyataan tersebut valid. Nilai Cronbach alpha nya sebesar 0,763, karena lebih besar dari 0,6 sehingga disimpulkan bahwa variabel tersebut adalah reliabel.

**Tabel 5.8**

**Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas variabel Lingkungan Kerja  
(X2)**

Pernyataan	r hitung	Sig	r tabel	Kesimpulan	Cronbach's Alpha	Titik kritis	Kesimpulan
X2.1	0.810	0.000	0.300	Valid	0.856	0.600	Reliabel
X2.2	0.853	0.000	0.300	Valid			
X2.3	0.713	0.000	0.300	Valid			
X2.4	0.623	0.000	0.300	Valid			
X2.5	0.747	0.000	0.300	Valid			
X2.6	0.702	0.000	0.300	Valid			
X2.7	0.702	0.000	0.300	Valid			

Berdasarkan tabel di atas, nilai r hitung terendah adalah 0,623 (pernyataan X2.4) dan nilai r hitung tertinggi adalah 0,853 (pernyataan X2.2), karena semua pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel maka disimpulkan bahwa semua pernyataan tersebut valid. Nilai Cronbach alpha nya sebesar 0,856, karena lebih besar dari 0,6 sehingga disimpulkan bahwa variabel tersebut adalah reliabel.

**Tabel 5.9****Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas variabel Kesejahteraan****Karyawan (X3)**

Pernyataan	r hitung	Sig	r tabel	Kesimpulan	Cronbach's Alpha	Titik kritis	Kesimpulan
X3.1	0.774	0.000	0.300	Valid	0.883	0.600	Reliabel
X3.2	0.836	0.000	0.300	Valid			
X3.3	0.810	0.000	0.300	Valid			
X3.4	0.769	0.000	0.300	Valid			
X3.5	0.714	0.000	0.300	Valid			
X3.6	0.717	0.000	0.300	Valid			
X3.7	0.797	0.000	0.300	Valid			

Berdasarkan tabel di atas, nilai r hitung terendah adalah 0,714 (pernyataan X3.5) dan nilai r hitung tertinggi adalah 0,836 (pernyataan X3.2), karena semua pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel maka disimpulkan bahwa semua pernyataan tersebut valid. Nilai Cronbach alpha nya sebesar 0,883, karena lebih besar dari 0,6 sehingga disimpulkan bahwa variabel tersebut adalah reliabel.

**Tabel 5.10**

**Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas variabel Budaya Organisasi  
(X4)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>Sig</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kesimpulan</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Titik kritis</b>	<b>Kesimpulan</b>
X4.1	0.655	0.000	0.300	Valid	0.810	0.600	Reliabel
X4.2	0.802	0.000	0.300	Valid			
X4.3	0.815	0.000	0.300	Valid			
X4.4	0.767	0.000	0.300	Valid			
X4.5	0.751	0.000	0.300	Valid			

Berdasarkan tabel di atas, nilai r hitung terendah adalah 0,655 (pernyataan X4.1) dan nilai r hitung tertinggi adalah 0,815 (pernyataan X4.3), karena semua pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel maka disimpulkan bahwa semua pernyataan tersebut valid. Nilai Cronbach alpha nya sebesar 0,810, karena lebih besar dari 0,6 sehingga disimpulkan bahwa variabel tersebut adalah reliabel.

Tabel 5.11

**Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas variabel Produktivitas Kerja  
(Y)**

Pernyataan	r hitung	Sig	r tabel	Kesimpulan	Cronbach's Alpha	Titik kritis	Kesimpulan
Y1	0.799	0.000	0.300	Valid	0.760	0.600	Reliabel
Y2	0.681	0.000	0.300	Valid			
Y3	0.542	0.000	0.300	Valid			
Y4	0.736	0.000	0.300	Valid			
Y5	0.796	0.000	0.300	Valid			

Berdasarkan tabel di atas, nilai r hitung terendah adalah 0,542 (pernyataan Y3 dan nilai r hitung tertinggi adalah 0,799 (pernyataan Y1), karena semua pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel maka disimpulkan bahwa semua pernyataan tersebut valid. Nilai Cronbach alpha nya sebesar 0,760, karena lebih besar dari 0,6 sehingga disimpulkan bahwa variabel tersebut adalah reliabel.

### 5.2.3 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda, maka penelitian ini memperhatikan asumsi-asumsi yang



mendasari model regresi linear berganda. Adapun uji asumsi klasik pada regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

#### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data pada penelitian menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov yang mana dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data tersebut berdistribusi normal 2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Dengan bantuan *software SPSS 21* diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 5.12**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

PRO PATRIA		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.14615675
	Absolute	.067
Most Extreme Differences	Positive	.055
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.458
Asymp. Sig. (2-tailed)		.985

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas, nilai sig yang di peroleh adalah 0,985. Karena nilai sig nya (0,985) lebih besar dari 0,05 artinya data berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas timbul akibat adanya kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model, untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, Nugroho menyatakan jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari uji multikolinearitas.

Dengan bantuan *software SPSS 21* diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 5.13**  
**Uji Multikolinearitas**

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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Efektivitas Kepemimpinan (X1)	.594	1.685
	Lingkungan Kerja (X2)	.686	1.458
	Kesejahteraan Karyawan (X3)	.399	2.509
	Budaya Organisasi (X4)	.430	2.325

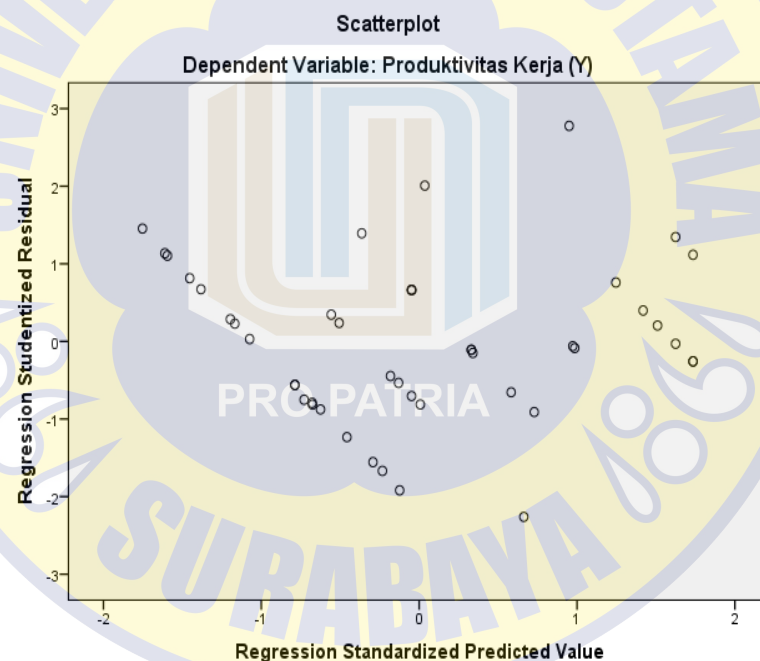
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Dari output di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas jika: (1) penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola; (2) titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0; (3) titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

Dengan bantuan *software SPSS 21* diperoleh hasil sebagai berikut:



**Grafik 5.1**

### **Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan grafik di atas, titik-titik menyebar di atas dan dibawah titik nol sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terdapat pelanggaran heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode Spearman dilihat dari nilai sig yang diperoleh dari hasil korelasi antara variabel bebas terhadap nilai unstandardized residualnya. Jika nilai sig masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05 artinya tidak terdapat pelanggaran heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil yang diperoleh:

**Tabel 5.14**

**Uji Heteroskedastisitas metode Spearman**

Correlations			Unstandardized Residual
Spearman's rho	Efektivitas Kepemimpinan (X1)	Correlation Coefficient	.014
		Sig. (2-tailed)	.925
		N	46
	Lingkungan Kerja (X2)	Correlation Coefficient	-.056
		Sig. (2-tailed)	.713
		N	46
	Kesejahteraan Karyawan (X3)	Correlation Coefficient	-.077
		Sig. (2-tailed)	.611
		N	46
	Budaya Organisasi (X4)	Correlation Coefficient	-.059
		Sig. (2-tailed)	.698
		N	46

Berdasarkan tabel di atas, variabel Efektivitas Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kesejahteraan Karyawan (X3), Budaya Organisasi (X4), dan Produktivitas Kerja (Y), berturut-turut memiliki nilai sig sebesar 0,925; 0,713; 0,611; dan 0,698, karena masing-masing memiliki nilai sig yang lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Untuk melihat pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y	= Produktivitas Kerja
$\alpha$	= Konstanta
X1	= Efektivitas Kepemimpinan
X2	= Lingkungan Kerja
X3	= Kesejahteraan Karyawan
X4	= Budaya Organisasi
$\beta_1 - \beta_4$	= Koefisien regresi variabel independen
e	= Error

Hasil pengolahan *software SPSS 21* untuk analisis regresi berganda disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 5.15**  
**Regresi Linear Berganda**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.116	.263		.441	.662
1 Efektivitas Kepemimpinan (X1)	.243	.082	.263	2.964	.005
Lingkungan Kerja (X2)	.165	.069	.199	2.404	.021
Kesejahteraan Karyawan (X3)	.213	.085	.273	2.516	.016
Budaya Organisasi (X4)	.313	.090	.365	3.498	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas Kerja} = 0,116 + 0,243 \text{ Efektivitas Kepemimpinan} + 0,165 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,213 \text{ Kesejahteraan Karyawan} + 0,313 \text{ Budaya Organisasi}$$

Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel independennya menggambarkan apabila diperkirakan variabel independennya naik sebesar satu unit dan nilai variabel independen lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel independennya.

Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,116. Artinya, jika variabel Produktivitas Kerja tidak dipengaruhi oleh keempat variabel independennya yaitu Efektivitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, dan Budaya Organisasi akan bernilai 0,116.

Tanda koefisien regresi variabel independen menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Produktivitas Kerja.

Koefisien regresi untuk variabel independen Efektivitas Kepemimpinan bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Efektivitas Kepemimpinan dengan Produktivitas Kerja. Koefisien regresi variabel Efektivitas Kepemimpinan sebesar 0,243 mengandung arti untuk setiap pertambahan Efektivitas Kepemimpinan sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Produktivitas Kerja sebesar 0,243.

Koefisien regresi untuk variabel independen Lingkungan Kerja bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,165 mengandung arti untuk setiap pertambahan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Produktivitas Kerja sebesar 0,165.

Koefisien regresi untuk variabel independen Kesejahteraan Karyawan bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kesejahteraan Karyawan dengan Produktivitas Kerja. Koefisien regresi variabel Kesejahteraan Karyawan sebesar 0,213 mengandung arti untuk setiap pertambahan Kesejahteraan Karyawan sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Produktivitas Kerja sebesar 0,213.



Koefisien regresi untuk variabel independen Budaya Organisasi bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,313 mengandung arti untuk setiap pertambahan Budaya Organisasi sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Produktivitas Kerja sebesar 0,313.

#### **5.2.4 Uji Hipotesis**

##### **5.2.4.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk pengujian pengaruh parsial digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut

H01 : Efektivitas Kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja

H11 : Efektivitas Kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja

H02 : Lingkungan Kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja

H12 : Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja

H03 : Kesejahteraan Karyawan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja

H13 : Kesejahteraan Karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja

H04 : Budaya Organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja

H14 : Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Kriteria uji:

1. Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
2. Jika probabilitas  $> 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Berikut adalah hasil yang diperoleh:

**Tabel 5.16**  
**Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.116	.263		.441	.662
	Efektivitas Kepemimpinan (X1)	.243	.082	.263	2.964	.005
	Lingkungan Kerja (X2)	.165	.069	.199	2.404	.021
	Kesejahteraan Karyawan (X3)	.213	.085	.273	2.516	.016
	Budaya Organisasi (X4)	.313	.090	.365	3.498	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Efektivitas Kepemimpinan memiliki nilai sig sebesar 0,005. Karena nilai sig nya lebih rendah dari 0,05 maka H01 ditolak artinya Efektivitas Kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
2. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai sig sebesar 0,021. Karena nilai sig nya lebih rendah dari 0,05 maka H02 ditolak artinya Lingkungan Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
3. Variabel Kesejahteraan Karyawan memiliki nilai sig sebesar 0,016. Karena nilai sig nya lebih rendah dari 0,05 maka H03 ditolak artinya Kesejahteraan Karyawan memberikan pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
4. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai sig sebesar 0,001. Karena nilai sig nya lebih rendah dari 0,05 maka H04 ditolak artinya Budaya Organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
5. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada nilai koefisien Beta (Standardized Coefficient Beta), nilai koefisien Beta yang paling besar adalah budaya organisasi (0,365). Jadi variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini adalah variabel budaya organisasi

#### **5.2.4.2 Pengujian Hipotesa secara simultan (Uji F)**

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk pengujian pengaruh simultan digunakan rumus hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  = Efektivitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Karyawan dan Budaya Organisasi secara simultan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

$H_{16}$  = Efektivitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Karyawan dan Budaya Organisasi secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Kriteria uji:

- 1) Jika nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut ini merupakan uji F yang diperoleh:

**Tabel 5.17**

**Uji Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.045	4	1.011	43.129	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.961	41	.023		
	Total	5.006	45			

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)
- b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X4), Efektivitas Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kesejahteraan Karyawan (X3)

Dari tabel diatas, diperoleh nilai sig yang diperoleh adalah 0,000. Karena nilai sig nya lebih rendah dari 0,05 maka H05 ditolak artinya Efektivitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Karyawan dan Budaya Organisasi secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

#### **5.2.5 Analisis Korelasi Berganda**

Koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Koefisien ini juga menunjukkan seberapa besar hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 samapi 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai R semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin rendah. Berikut merupakan hasil analisis korelasi berganda:

**Tabel 5.18****Analisis Korelasi Berganda****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 <sup>a</sup>	.808	.789	.15312

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X4), Efektivitas Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kesejahteraan Karyawan (X3)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil output *software SPSS* di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,899. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Efektivitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja.

**5.2.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Besarnya pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja dapat ditunjukkan oleh nilai R square (koefisien determinasi) berdasarkan tabel di bawah ini:

**Tabel 5.19****Koefisien Determinasi****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 <sup>a</sup>	.808	.789	.15312

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X4), Efektivitas Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kesejahteraan Karyawan (X3)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas, nilai Adjusted R square adalah 0,789 atau 78,9%. Artinya variabel Efektivitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, dan Budaya Organisasi memberikan pengaruh sebesar 78,9% terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 21,1% merupakan kontribusi variabel lain selain Efektivitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, dan Budaya Organisasi.

### 5.3 Pembahasan Hipotesis

#### 5.3.1 Deskripsi Data

Data dalam penelitian ini berasal dari data primer yaitu kuesioner. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 46 kuesioner dengan tingkat persentase 100% dari total populasi PNS yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Mas



Kalimantan Tengah dan kuesioner yang kembali dan diolah sebanyak 46 kuesioner, sehingga tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100%.

### **5.3.2 Deskripsi Responden**

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 46 orang responden yang bekerja sebagai PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Mas Kalimantan Tengah.

### **5.3.3 Hubungan Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara efektivitas kepemimpinan dengan produktivitas kerja. Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Menurut Vroom et.al (2013), efektivitas kepemimpinan adalah memilih keputusan yang tepat dan membolehkan partisipasi pengikutnya secara optimal. Seorang pemimpin dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuannya. Agar mampu mencapai tujuan tersebut maka pemimpin diharapkan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kepentingan organisasi. Di samping itu, masih banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja. Karena itu diperlukan pemimpin cerdas dan terampil, serta memiliki kompetensi (Wibowo, 2013)

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variable efektivitas kepemimpinan adalah 0,005. Karena nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$

ditolak artinya Efektivitas Kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 0,116. Artinya, jika variabel Produktivitas Kerja tidak dipengaruhi oleh keempat variabel independennya yaitu Efektivitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, dan Budaya Organisasi akan bernilai 0,116. Koefisien regresi untuk variabel independen Efektivitas Kepemimpinan bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Efektivitas Kepemimpinan dengan Produktivitas Kerja. Koefisien regresi variabel Efektivitas Kepemimpinan sebesar 0,243 mengandung arti untuk setiap pertambahan Efektivitas Kepemimpinan sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Produktivitas Kerja sebesar 0,243.

Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Mas Kalimantan Tengah berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja dengan tanggapan responden terhadap pernyataan kuesioner dengan rata-rata skor dari masing-masing pernyataan berada dalam kategori setuju dan sangat setuju. Dengan rata-rata total skor variabel Efektivitas Kepemimpinan sebesar 164 dan rata-rata per variabel nya sebesar 3,565 sehingga termasuk dalam kategori sangat setuju. Artinya, keefektivitasan pemimpin terlaksana dengan baik di Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Mas Kalimantan Tengah, dimana pemimpin dapat memberikan arahan yang jelas dan pembinaan kepada bawahannya, selalu mempertimbangkan saran-saran yang diberikan bawahannya, memberikan rasa

percaya diri kepada bawahannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, menuntut bawahannya untuk memprioritaskan tugas yang terutama dibanding urusan lain, serta dapat menjaga komunikasi dan hubungan yang baik dengan bawahannya serta antar bawahannya.

Hubungan efektivitas kepemimpinan terhadap produktivitas kerja telah sesuai dengan hasil penelitian dari Amelia (2020) tentang “Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan”, yang menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

#### **5.3.4 Hubungan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja. Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah 0,021. Karena nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

artinya lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 0,116. Artinya, jika variabel Produktivitas Kerja tidak dipengaruhi oleh keempat variabel independennya yaitu Efektivitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, dan Budaya Organisasi akan bernilai 0,116. Koefisien regresi untuk variabel independen Lingkungan Kerja bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,165 mengandung arti untuk setiap pertambahan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Produktivitas Kerja sebesar 0,165.

Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja di Sekretariat Gunung Mas Kalimantan Tengah berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja dengan tanggapan responden terhadap pernyataan kuesioner dengan rata-rata skor dari masing-masing pernyataan berada dalam kategori setuju dan sangat setuju. Dengan rata-rata total skor variabel Lingkungan Kerja sebesar 160 dan rata-rata per variabel nya sebesar 3,475 sehingga termasuk dalam kategori Sangat setuju. Artinya, Lingkungan Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Mas Kalimantan Tengah telah terfasilitasi dengan baik, dimana pencahayaan dilingkup kerja sudah baik dan memadai, suhu udara dilingkungan kerja sudah nyaman untuk menunjang aktivitas kerja, tidak ada bau yang tidak sedap, tempat kerja jauh dari suara bising yang mengganggu,

keamanan tempat kerja sudah terjaga dengan baik, tidak ada konflik dengan sesama rekan kerja, dan antar karyawan dapat bekerja sama dengan baik.

Hubungan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja telah sesuai dengan penelitian dari Vyo Sandra (2013) dalam penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan” menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi bidang sanggan PT. Gudang Garam Tbk.

#### **5.3.5 Hubungan Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kesejahteraan karyawan dengan produktivitas kerja. Hasibuan (2013) kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal dengan begitu dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk terus meningkatkan produktivitas kerjanya.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variable kesejahteraan karyawan adalah 0,016. Karena nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak artinya Kesejahteraan Karyawan memberikan pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 0,116. Artinya, jika variabel Produktivitas Kerja tidak dipengaruhi oleh keempat variabel independennya yaitu Efektivitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, dan Budaya Organisasi akan bernilai 0,116. Koefisien regresi untuk variabel independen kesejahteraan karyawan bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kesejahteraan karyawan dengan Produktivitas Kerja. Koefisien regresi variabel kesejahteraan karyawan sebesar 0,213 mengandung arti untuk setiap penambahan kesejahteraan karyawan sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Produktivitas Kerja sebesar 0,213.

Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan di Sekretariat Gunung Mas Kalimantan Tengah berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja dengan tanggapan responden terhadap pernyataan kuesioner dengan rata-rata skor dari masing-masing pernyataan berada dalam kategori setuju dan sangat setuju. Dengan rata-rata total skor variabel Kesejahteraan Karyawan sebesar 149 dan rata-rata per variabel nya sebesar 3,248 sehingga termasuk dalam kategori setuju. Artinya, kesejahteraan karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Mas Kalimantan Tengah terpenuhi dengan baik, dimana gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, mendapat tunjangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tunjangan kesehatan yang terpenuhi, mendapat pakaian dinas yang layak, mendapat kesempatan untuk perjalanan dinas, sarana ibadah yang disediakan lengkap dan nyaman, serta mendapat fasilitas penunjang sesuai dengan kinerja yang dilakukan.



Hubungan kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja telah sesuai dengan hasil penelitian dari Rois Triamanda (2018) “Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Bersifat Fasilitas Terhadap Produktifitas Karyawan pada PT. Multi Harapan Utama (MHU)” yang menunjukkan bahwa kesejahteraan fasilitas yang berupa fasilitas tempat ibadah, fasilitas olahraga dan fasilitas beasiswa bagi anak karyawan yang di berikan oleh perusahaan sudah maksimal sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan secara signifikan

#### **5.3.6 Hubungan Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis keempat menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja. Robert (dalam Feriyanto, 2015) mengemukakan bahwa budaya adalah segala sesuatu yang kita temukan dalam tingkah laku manusia dalam sebuah masyarakat yang bukan merupakan produk langsung dari struktur biologisnya. Budaya organisasi dapat memengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu memengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variable kesejahteraan karyawan adalah 0,001. Karena nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak artinya Budaya Organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.



Dari hasil persamaan regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 0,116. Artinya, jika variabel Produktivitas Kerja tidak dipengaruhi oleh keempat variabel independennya yaitu Efektivitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, dan Budaya Organisasi akan bernilai 0,116. Koefisien regresi untuk variabel independen budaya organisasi bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,313 mengandung arti untuk setiap pertambahan budaya organisasi sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Produktivitas Kerja sebesar 0,313.

Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di Sekretariat Daerah Gunung Mas Kalimantan Tengah berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja dengan tanggapan responden terhadap pernyataan kuesioner dengan rata-rata skor dari masing-masing pernyataan berada dalam katagori setuju dan sangat setuju. Dengan rata-rata total skor variabel Budaya Organisasi sebesar 157 dan rata-rata per variabelnya sebesar 3,409 sehingga termasuk dalam kategori sangat setuju. Artinya, budaya organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Mas Kalimantan Tengah sudah terlaksana dengan baik, dimana dalam bekerja pegawai dituntut untuk melakukan inovasi dan berani mengambil resiko dari pekerjaan, pegawai selalu memperhatikan setiap detail dari pekerjaannya, instansi selalu memperhatikan dan mengawasi setiap pekerjaan yang pegawai kerjakan, instansi selalu siap memberikan dukungan dan bantuan kepada pegawainya, serta instansi selalu melibatkan pegawainya untuk mengambil keputusan dengan cara musyawarah.

Hubungan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja telah sesuai dengan hasil penelitian dari Prof. Dr. Eddy Mulyadi Soepardi “Studi Kasus Kinerja Pegawai Kecamatan Caringin dan Cigombong Berdasarkan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Pegawai” yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan produktivitas kinerja pegawai dengan kekuatan hubungan yang kuat dan signifikan

#### **5.6.7 Hubungan Efektivitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil Uji F terhadap variabel independent secara bersama-sama, diperoleh nilai sig yang diperoleh adalah 0,000. Karena nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya Efektivitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Karyawan dan Budaya Organisasi secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil output analisis korelasi berganda diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,899. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Efektivitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan nilai Adjusted R square adalah 0,789 atau 78,9%. Artinya variabel Efektivitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, dan Budaya Organisasi memberikan pengaruh sebesar 78,9% terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 21,1% merupakan kontribusi

variabel lain selain Efektivitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, dan Budaya Organisasi.

#### **5.6.8 Variabel Dominan Hubungan Efektivitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Kartika & Sudibia (2014) dalam jurnalnya menyatakan untuk menentukan variabel bebas yang paling dominan dalam mempengaruhi nilai variabel terikat dalam suatu model regresi linier, dapat dilihat pada nilai koefisien Beta (Standardized Coefficient Beta). Nilai koefisien Beta yang paling besar pada tabel adalah budaya organisasi (0,365). Jadi variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen prestasi kerja dalam penelitian ini adalah variabel budaya organisasi. Sehingga hipotesis diterima.