

I S S N : 2443 - 0536

Volume IV | Nomor 4 | Mei 2018

# STIPRO

## STINDO PROFESIONAL JURNAL

EKONOMI, HUKUM, PERTANIAN, TEKNIK,  
KEDOKTERAN, KESEHATAN, AGAMA,  
PENDIDIKAN, KOMPUTER, SOSIAL POLITIK,  
PETERNAKAN, PARIWISATA, SENI, BAHASA



# STINDO PROFESIONAL

Volume IV | Nomor 4 | Mei 2018

(Menerima Tulisan dari Berbagai Disiplin Ilmu, Ekonomi, Hukum, Pertanian, Teknik, Kedokteran, Kesehatan, Agama, Pendidikan, Komputer, Sosial Politik, Peternakan, Pariwisata, Seni, Bahasa)

## ISI TULISAN DI LUAR TANGGUNG JAWAB PENERBIT & REDAKSI

### **Penanggung Jawab / Pengarah :**

Dr. Saut Purba, M.Pd.  
Dr. Keysar Panjaitan, M.Pd.

### **Pimpinan Redaksi :**

Drs. Harkim Simamora, SE, M.Si.

### **Wakil Pimpinan Redaksi :**

Jhonson Rajagukguk S.Sos., SE., M.AP  
Sudung Marpaung SE.

### **Redaktur Ekonomi**

Edison Parulian Hutauruk SE., M.Si.  
Rezekia Vaizal Simanungkalit, SE., MM.  
Sabaruddin Chaniago SE., MM.

### **Redaktur Sosial Politik**

Drs. Maringan Panjaitan, M.Si.

### **Redaktur Pertanian & Peternakan**

Ir. Bezalel Siagian, M.Si.  
Dr. Ir. Tumiur Gultom, MP

### **Redaktur Hukum**

Dr. Cakra Arbas MHI., MH.  
Permai Yudi SH., MH.

### **Redaktur Teknologi**

Drs. Parapat Gultom MSIE., Phd.  
Parulian Siagian ST., MT.  
Roni Jhonson Simamora ST., M.Cs.

**Redaktur Pendidikan**

Dra. Erlinda Simanungkalit M.Pd.

Dra. Risma Sitohang M.Pd.

**Redaktur Kedokteran**

dr. Horas Rajagukguk, S.pB FINACS

**Redaktur Pariwisata**

Furgan, SE., MM.Par

**Redaktur Agama**

Robinhot Sihombing, MPdK

Pdt. Benget Rumahorbo M.Th

**Redaktur Kesehatan**

Parmin, SKM, M.Kes

- ANALISIS *PARTIAL LEAST SQUARE* (PLS) MENGENAI PENGARUH STRATEGI *EXPERIENTIAL MARKETING* TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN UNTUK MENINGKATKAN LOYALITAS PELANGGAN DI PT. BPR MILALA MILALA 1-14  
Oleh :  
**HARKIM**
- LEKSIKON-LEKSIKON BIDANG KELAUTAN SIBOLGA : KAJIAN EKOLINGUISTIK 15-28  
**Green Fanny Sitanggang<sup>1</sup>, Dr. Nurlela, M. Hum<sup>2</sup> Dr. Dwi Widayati, M.Hum<sup>3</sup>**  
<sup>1</sup>(Linguistik, Universitas Sumatera Utara)  
<sup>2</sup>(Linguistik, Universitas Sumatera Utara)  
<sup>3</sup>(Linguistik, Universitas Sumatera Utara)
- INKULTURASI MUSIK DI GEREJA HURIA KRISTEN BATAK PROTESTAN (HKBP) 29-38  
(Suatu Kajian Masuknya Musik Tradisional Dalam Ibadah)  
Oleh:  
**Jubelando O. Tambunan**  
Dosen FKIP Universitas Efarina  
Jalan Kain Batik No. 38c Pematangsiantar, SUMUT  
Jou18bel@gmail.com
- PENGARUH MODEL MENGAJAR MENGINDUKSI PERUBAHAN KONSEP 39-46  
(M3PK) TERHADAP HASIL BELAJAR KIMIASISWA  
Oleh:  
**Hermawan Purba**  
Program Studi D-III Analis Kesehatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan  
(STIKes) Senior, Medan, Indonesia
- REKOMENDASI PUPUK ANORGANIK TANAMAN MENGHASILKAN KELAPA 47-54  
SAWIT BERDASARKAN ANALIS DAUN DIKEBUN GUNUNG MAS KALIMANTAN  
TENGAH  
*RECOMMENDATION OF MATURE OIL PALM INORGANIC FERTILIZER  
BASED ON FOLIAR ANALYSIS IN GUNUNG MAS ESTATE CENTRAL  
KALIMANTAN*  
Oleh:  
**Tulus Fernando Silitonga**  
Dosen Pertanian Universitas Quality
- PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA 55-78  
PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN TOBA SAMOSIR  
Oleh:  
**Hotlan Purba**  
Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
- ANALISIS PERHITUNGAN HARGA POKOK PRODUKSI DAN PENENTUAN 79-93  
HARGA JUAL PADA PT SISIRAU MEDAN  
Oleh:  
**Maya Andriani**

**PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM  
KABUPATEN TOBA SAMOSIR**

Oleh :

Hotlan Purba

Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli

e-mail: hotlanpurba963@yahoo.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh program kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum yang duduk pada struktural jabatan sebanyak 20 orang. Instrumen penelitian ini berupa angket, angket digunakan untuk mengukur adanya pengaruh program kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas pekerjaan umum kabupaten Toba Samosir. Kualitas instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Data yang diperoleh adalah sebagai berikut: (a) Dari data yang diperoleh terdapat korelasi positif antara program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan korelasi dengan nilai 0,657 dikategorikan dalam kategori kuat. (b) Hasil nilai regresi adalah  $Y = 9,644 + 0,479X$ , yang artinya jika nilai program kesejahteraan bertambah 1 maka produktivitas kerja bertambah 0,479. (c) Nilai  $t_{hitung}$  dalam penelitian ini adalah 3,701 dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  2,086 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hipotesis penelitian ini diterima karena terbukti program kesejahteraan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh program kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas pekerjaan umum kabupaten Toba Samosir.

**Kata Kunci:** program kesejahteraan, produktivitas kerja, pengaruh.

**PENDAHULUAN**

Dalam suatu perusahaan terdapat sumber daya sebagai potensi penggerak aktivitasnya. Sumber daya ini dapat dibagi menjadi dua, yaitu sumber daya manusia dan bukan manusia, seperti material, mesin dan modal. Kedua sumber daya tersebut harus saling menunjang, namun sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mutlak harus ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi, baik organisasi besar maupun organisasi kecil. Tidak mungkin organisasi dapat bergerak tanpa adanya unsur sumber daya manusia, karena sumber daya

manusia merupakan tenaga kerja yang menjadi inti penggeraknya.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi, organisasi harus memberikan perhatian yang khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pimpinan organisasi memandang manusia lebih dari sekedar organisasi dan jangan memandang manusia khususnya pegawai, hanya dipandang sebagai unsur yang memberikan kontribusi kepada organisasi, tetapi juga memeberikan dorongan atau motivator agar selalu

dapat memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi. Agar dapat mendorong dan merangsang untuk bekerja maka organisasi perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai tersebut. Apabila kesejahteraan tersebut dapat dipenuhi maka mereka akan mendapat kepuasan sehingga diharapkan produktivitas kerja pegawai akan meningkat.

Untuk mendorong semangat kerja pegawai diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi organisasi maupun bagi pihak tenaga kerja atau pegawai. Tenaga kerja memberikan prestasi kerja yang baik bagi organisasi, sedangkan pihak organisasi memberikan kesejahteraan yang sesuai dengan kemampuan kerja yang disumbangkan bagi organisasi. Dengan kata lain perusahaan harus mempunyai kemampuan untuk menyeimbangkan antara tenaga pegawai terhadap jasa yang akan diterima oleh pegawai.

Setiap organisasi pasti menginginkan pegawainya memiliki loyalitas dan motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Tapi untuk meningkatkan motivasi kerja bukanlah hal yang mudah. Organisasi seringkali tidak menanggapi kelemahan yang terjadi pada pegawainya atau pada pegawainya dan tindakan apa yang harus diambil untuk memelihara motivasi kerja pegawai, sehingga memberi kesan bahwa organisasi tidak mempedulikan keadaan pegawainya. Sebenarnya organisasi bukan tidak mau meningkatkan motivasi kerja pegawainya, tetapi kebanyakan organisasi tidak mengetahui bagaimana cara yang paling tepat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai agar bekerja sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Tetapi usaha untuk

meningkatkan motivasi kerja pegawai sering diabaikan sehingga pegawai tidak bekerja optimal yang mengakibatkan tujuan organisasi tidak tercapai.

Disinilah letak pentingnya manajemen personalia dalam mengelola pegawai dengan baik dan terarah melalui berbagai kebijaksanaannya, sehingga dapat memberikan motivasi kerja yang tinggi yang mengakibatkan produktivitas yang tinggi. Pegawai yang merasa puas akan dapat bekerja dengan baik, penuh konsentrasi dan penuh gairah yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan program kesejahteraan pegawai yang dijalankan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir dan untuk mengetahui produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir, serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh program kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir. Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini yaitu: (1) Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai praktik pemberian program kesejahteraan yang ada di organisasi, (2) Bagi perusahaan atau organisasi, sebagai masukan yang berguna terutama mengenai pemberian program kesejahteraan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan (3) Bagi pihak lain, terutama rekan-rekan mahasiswa serta

para pembaca sebagai sumbangan pemikiran dan informasi dalam bidang Manajemen Sumber Daya manusia khususnya mengenai pemberian program kesejahteraan bagi pegawai.

#### **Penger an Progam Kesejahteraan Pegawai**

Pegawai merupakan unsur yang sangat penting yang berperan aktif di dalam kegiatan organisasi atau perusahaan. Salah satu yang dilakukan oleh organisasi untuk memperhatikan pegawai adalah dengan melaksanakan program kesejahteraan kepada seluruh pegawai. Kesejahteraan pegawai mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada pegawai. Penghargaan ini diberikan kepada semua anggota organisasi atau keanggotaannya dan bukan berdasarkan hasil kerjanya.

Untuk memberikan pengertian yang lebih jelas mengenai program kesejahteraan pegawai, berikut ini diberikan definisi dari beberapa ahli, yaitu: Andrew F. Sikula (Hasibuan, 2005: 185) mengatakan bahwa: "*Indirect compensa on are reimburs ements received by employes in form other than direct wages or salary*". Selanjutnya Andrew F. Sikula (Hasibuan, 2005: 185) juga mengatakan bahwa: "*A bene t would be company program sucg as pension holyday pay, health severance pay. A service would be things like company car, athle c eld, christmas party, etc*". Sedangkan menurut Saydam (2000: 236) bahwa: "Tunjangan dan pelayanan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan setelah ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan seperti jaminan hari tua, waktu libur, tabungan, mobil dinas, rekreasi, fasilitas olah raga dan sebagainya". Selanjutnya menurut

Panggabean (2004: 316) mengatakan: "Kesejahteraan pegawai yang juga dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada pegawai". Dari ketiga pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan pegawai merupakan balas jasa tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai, baik yang dapat dinilai dengan uang ataupun tidak dapat dinilai dengan uang. Program kesejahteraan tidak berhubungan langsung dengan prestasi kerja, melainkan biasa diselenggarakan dalam rangka menciptakan kondisi lingkungan kondisi yang nyaman dan menyenangkan.

#### **Tujuan Program Kesejahteraan Pegawai**

Setiap perusahaan mempunyai tujuan-tujuan tertentu dari kesejahteraan pegawai, hal ini penting agar program tersebut dapat memberikan umpan balik oleh perusahaan maupun para pegawai.

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat dengan tidak melanggar aturan-aturan yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2005: 187), tujuan pemberian kesejahteraan antara lain sebagai berikut: (1) Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan pegawai kepada perusahaan, (2) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai serta keluarga, (3) Memotivasi semangat kerja, disiplin dan produktivitas kerja pegawai, (4) Menurunkan tingkat absensi dan *turnover* pegawai, (5) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman, (6) Membantu lancarnya

pelaksanaan pekerja untuk mencapai tujuan, (7) Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas kerja pegawai, (8) Mengefektifkan pengadaan pegawai, (9) Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia, (10) Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan organisasi, dan (11) Meningkatkan status sosial pegawai serta keluarganya.

Tujuan utama dari adanya program kesejahteraan adalah untuk membuat pegawai untuk mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka waktu yang lama. Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2002: 268) tunjangan pegawai dalam program kesejahteraan pegawai akan menghasilkan nilai yang bermacam-macam. Masa libur yang dibayar dianggap memberikan istirahat mental dan fisik yang membangkitkan peningkatan minat dan kegiatan pada pekerjaan. Asuransi jiwa yang diberikan akan mengurangi rasa kekhawatiran sehingga dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan. Penyediaan kafetaria dapat memberikan nutrisi yang lebih baik pada pegawai, perbaikan gizi, akan memberikan kesehatan yang lebih baik sehingga nantinya diharapkan dapat menekan tingkat absensi serta meningkatkan gairah atau semangat kerja.

#### **Jenis-jenis Kesejahteraan Pegawai**

Kesejahteraan perlu diprogramkan dengan sebaik-baiknya, agar bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan atau organisasi, pegawai dan masyarakat. Program kesejahteraan harus berazaskan keadilan dan kelayakan, yang berpedoman kepada peraturan pemerintah dan atas kemampuan organisasi atau perusahaan. Hal ini penting supaya kesejahteraan yang pernah diberikan

tidak ditiadakan karena akan mengakibatkan perilaku pegawai malas, disiplinnya turun, kerusakan meningkat bahkan *turnover* meningkat.

Jenis kesejahteraan yang diberikan harus selektif dan efektif untuk mendorong terealisasinya tujuan perusahaan. Jadi dengan kesejahteraan itu harus dengan hati-hati dan tidak berdasarkan pada perasaan tetapi juga dapat dipertanggungjawabkan.

Jenis-jenis kesejahteraan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005: 188) dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia", yaitu:

- a. Jenis kesejahteraan bersifat ekonomis:
  - Uang pensiun
  - Uang makan
  - Uang Transport
  - Uang Lebaran/Natal
  - Bonus
  - Uang Duka Kematian
  - Pakaian Dinas
  - Uang Pengobatan
- b. Jenis kesejahteraan bersifat fasilitas:
  - Mushala/mesjid
  - Kafetaria
  - Olahraga
  - Kesenian
  - Pensisikan/seminar
  - Cuti hamil
  - Koperasi dan toko
  - Izin
- c. Jenis kesejahteraan bersifat pelayanan
  - Puskesmas/dokter
  - Jemputan pegawai
  - Penitipan bayi
  - Bantuan hukum
  - Penasihat keuangan
  - Asuransi
  - Kredit rumah

Menurut Handoko T. Hani (2003: 185), bahwa program-program penyediaan

kompensasi pelengkap (*fringe benefit*) dapat dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu:

1. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*Time-off Benefits*)  
Periode waktu bilamana pegawai tidak bekerja tetapi tidak dibayar adalah hasil *time-off benefits*. Berbagai bentuk waktu tidak bekerja dimana pegawai tetap menerima pembayaran upah mencakup:

- a. Istirahat *On-The Job*

Banyak bentuk umum *time-off benefits* dijumpai pada pekerjaan. Ini meliputi periode istirahat, periode makan, dan periode waktu cuci (membersihkan diri) atau ganti pakaian. Dengan penyediaan waktu istirahat dalam pelaksanaan pekerjaan, produktivitas bisa meningkat.

- b. Hari-hari sakit

Absen dari pekerja adalah tidak dapat diperkirakan. Dalam kenyataannya, hampir semua perusahaan tetap membayar para pegawainya bila mereka absen karena alasan kesehatan, dan pembatasan maksimum jumlah dari hari sakit pertahun.

- c. Libur dan Cuti

Perusahaan biasanya mengikuti hari-hari libur resmi dalam memberikan liburan bagi para pegawainya.

- d. Alasan-alasan lain

Kesempatan tidak masuk kerja sering juga diberikan untuk alasan-alasan lain yang ditentukan dengan kebijaksanaan-kebijaksanaan personalia perusahaan.

2. Perlindungan Ekonomis Terhadap Bahaya

Bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum

diperhatikan perusahaan adalah asuransi. *Benefits* tersebut bermaksud untuk menjamin penghasilan pegawai sebelum dan sesudah pensiun. Di antara bentuk *benefits* seperti ini mencakup:

- a. Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode.
- b. Rencana-rencana pensiun
- c. Tunjangan hari tua
- d. Tunjangan pengobatan, dan
- e. Pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit pegawai.

3. Program-program Pelayanan Pegawai

Pelayanan-pelayanan fasilitatif adalah kegiatan-kegiatan yang secara moral harus dilakukan pegawai sendiri dalam kehidupan sehari-harinya. Kegiatan-kegiatan pelayanan perusahaan dapat berupa:

- a. Program-program Rekreasi  
Program-program rekreasi bisa dibagi menjadi dua tipe, (1) kegiatan-kegiatan olah raga dan (2) kegiatan-kegiatan sosial. Manfaat yang diperoleh dengan adanya rekreasi adalah untuk meningkatkan semangat kerja, selain itu juga mencakup peningkatan kesehatan pegawai yang selanjutnya secara tidak langsung diikuti kenaikan produktivitas.

- b. Cafeteria

Banyak perusahaan menyediakan cafeteria untuk memberikan pelayanan makan dan minum bagi pegawai, atau hanya sekedar menyediakan ruang tempat duduk untuk makan dan minum yang dibawa sendiri oleh para pegawainya.

- c. Perumahan

Beberapa perusahaan memberikan bantuan keuangan, biasa disebut tunjangan perumahan, kepada para pegawai untuk membeli atau menyewa rumah.

d. Beasiswa Pendidikan

Beasiswa merupakan *fringe benefit* yang menguntungkan kedua belah pihak. Pegawai memperoleh pengetahuan dan keterampilan tambahan yang bermanfaat pada pengembangan pribadi; organisasi dapat mendapatkan sumber daya manusia yang lebih trampil dan terlatih untuk melaksanakan pekerjaan.

e. Fasilitas Pembelian

Program ini dapat dibenarkan bila tidak ada toko-toko di luar perusahaan atau bila hanya ada sedikit toko yang mengambil manfaat situasi monopoli sehingga harga barang-barang yang dijual mahal.

f. Konseling finansial dan legal

Pegawai memerlukan bantuan, organisasi sebaiknya membantu pemecahan berbagai masalah mereka. Sebagai contoh, bila seorang pegawai menghadapi kesulitan finansial, dan mungkin bisa dibantu dengan pinjaman dari koperasi pegawai, yayasan atau dana khusus perusahaan.

g. Aneka Ragam Pelayanan Lain

Banyak perusahaan memberi pakaian kerja secara gratis dimana pekerjaan adalah kotor dan kasar, atau perusahaan-perusahaan lain membagikan pakaian seragam untuk mempromosikan identitas perusahaan.

4. Pembayaran Kompensasi yang Diisyaratkan Secara Legal

Peraturan pemerintah mencakup pemberian kompensasi bagi pegawai yang menderita cacat (dan tidak dapat bekerja lagi) karena kecelakaan di tempat kerja, pemberian pesangon bagi pegawai yang diputus hubungan kerjanya, pembayaran asuransi tenaga kerja, dan perawatan kesehatan secara periodik.

Tidak semua bentuk kesejahteraan yang telah disebutkan diberikan kepada pegawainya, juga tidak setiap organisasi atau perusahaan memberikan bentuk yang sama. Hal ini tergantung dari organisasi tersebut. Kesejahteraan ini memerlukan biaya yang tidak sedikit, maka penting untuk diperhatikan apakah kesejahteraan yang dilakukan dapat memberi manfaat yang baik bagi pegawai maupun organisasi.

**Prinsip-prinsip Pelaksanaan Program Kesejahteraan Pegawai**

Prinsip pokok program-program kesejahteraan pegawai adalah bahwa program kesejahteraan yang diberikan haruslah memberikan kontribusi kepada organisasi paling tidak sama dengan biaya yang telah dikeluarkan. Namun disamping pedoman dasar ini, T. Hani Handoko (2001: 184) menyebutkan ada beberapa prinsip lain yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a. Program kesejahteraan pegawai hendaknya memuaskan kebutuhan nyata.
- b. Program kesejahteraan hendaknya sesuai dengan kegiatan-kegiatan dimana pendekatan kelompok lebih efisien dari pendekatan perseorangan.
- c. Program kesejahteraan hendaknya disusun atas dasar cakupan kegunaan seluas mungkin.

- d. Ada program komunikasi yang terencana baik dan mempunyai jangkauan luas, agar program kesejahteraan pegawai bermanfaat bagi perusahaan.
- e. Biaya-biaya program kesejahteraan hendaknya dapat dihitung dan dikelola dengan kebijaksanaan yang baik.

#### **Produk vitas Kerja Pegawai Penger an Produk vitas Kerja**

Menurut Swastha dan Sukotjo (1993: 281) pengertian produktivitas adalah "sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut". Putti (1989: 7) menjelaskan bahwa produktivitas adalah "suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan". Dengan demikian hal ini menjelaskan bahwa kuantitas keluaran yang dapat dihasilkan di sejumlah masukan tertentu.

Menurut Hasibuan (2005: 41) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya mungkin oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dan tenaga kerja.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang pegawai dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta

pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan.

#### **Pen ngnya Produk vitas**

Suatu organisasi baik itu organisasi besar maupun kecil akan tergugah oleh pentingnya arti perbaikan tingkat produktivitas kerja. Menurunnya pertumbuhan dalam tingkat pendapatan perkapita dan standar kehidupan, adanya tekanan-tekanan dari tingkat inflasi, persoalan-persoalan yang berkaitan dengan neraca pembayaran dan upaya pemeliharaan kekuatan nilai mata uang, semuanya ini telah menyebabkan timbulnya minat peningkatan produktivitas.

Adanya penurunan keuntungan yang rendah. Pentingnya peningkatan produktivitas disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat produktivitas yang tinggi akan dapat memperkuat perekonomian Negara yang selanjutnya akan menghasilkan perbaikan standar kehidupan dalam artian ketenagakerjaan, pendidikan, kesehatan, dan lain-lain.

Organisasi sebagai alat atau sarana untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Meskipun demikian, organisasi didirikan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan perseorangan, tetapi juga berhubungan dengan kelangsungan hidup organisasi tersebut melalui produktivitas. Pencapaian produktivitas digabungkan dengan pemenuhan kebutuhan pegawai hendaknya menjadi perhatian setiap organisasi.

Pola dan sistem kerja yang dianut saat ini harus efisien dan efektif ketimbang pola dan sistem kerja masa lalu, dan *output* yang bakal dicapai di waktu yang akan datang harus lebih berkualitas ketimbang *output* saat ini. Pola perilaku yang demikian mengakibatkan pegawai

selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja mereka, ini barang kali merupakan salah satu motivasi bagi tenaga yang bersangkutan. Pegawai yang mempunyai perilaku demikian terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, terbuka, serta sikap cepat tanggap terhadap gagasan-gagasan dan perubahan baru.

Produktivitas kerja juga merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin dengan biaya sekecil-kecilnya. Dan produktivitas kerja sebagai aksentuasi penerapan motif ekonomi yang banyak terletak pada faktor manusia pelaksana kegiatan organisasi itu sendiri yaitu para anggota, pegawai atau pelaksana, sehingga organisasi selalu berupaya agar pegawai selalu terlibat untuk mengembangkan dirinya dan memberikan produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

#### **Jenis-Jenis Produk vitas**

Pengukuran produktivitas dibedakan empat jenis lingkup pengukuran yaitu:

1. Pengukuran produktivitas tingkat makro yaitu secara rasional dan regional. *Outputnya* produk domestik bruto dan *inputnya* berupa tenaga kerja.
2. Pengukuran produktivitas tingkat sektoral yaitu sektor industri, pertanian, jasa dan sektor-sektor lain. Keluarannya berupa produk domestik bruto sektoral sedangkan masukannya berupa tenaga kerja.
3. Pengukuran produktivitas tingkat perusahaan. Keluarannya berupa nilai tambah dan masukannya berupa tenaga kerja.
4. Pengukuran produktivitas tingkat individu dan unit tertentu. Keluarannya berupa jumlah produk

yang dihasilkan dan masukannya berupa tenaga kerja.

#### **Indikator Produk vitas Kerja**

Bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia berakibat turunnya semangat kerja dan menimbulkan turunnya produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul itu seperti di bawah ini:

1. Tingkat absensi tinggi  
Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif, dengan demikian hasil produksinya rendah yang akhirnya target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.
2. Tingkat perolehan hasil  
Telah dijelaskan di atas bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut dengan adanya produktivitas kerja pegawai rendah otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun sehingga target produksi tidak tercapai.
3. Kualitas yang dihasilkan  
Dalam kegiatan menghasilkan produk perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik, karena apabila produk yang dihasilkan kurang baik maka produktivitas pegawai akan menurun.
4. Tingkat kesalahan  
Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan, karena apabila tingkat kesalahan tinggi, maka produktivitas akan rendah.

5. Waktu yang dibutuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup, karena apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produk vitas Kerja**

Menurut Sulistyani dan Rosidah (2003: 200), ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas suatu insan antara lain:

1. *Knowledge*

Pengetahuan (*knowledge*) sesungguhnya sebagai salah satu yang mendasari pencapaian produktivitas. Pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir, dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif;

2. *Skills*

Keterampilan (*skills*) adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekarya. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis;

3. *Abili es*

*Abili es* (kemampuan) terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian

apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula.

4. *A tude*

*A tude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.

Hal serupa diungkapkan oleh Saksono (1997: 114), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain:

1. Keterampilan

Keterampilan atau kemampuan pegawai yang melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu agar dapat diperoleh hasil seperti yang diharapkan. Kemampuan dan kecakapan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai yang dibawa sejak lahir akan berkembang dengan sempurna apabila dilengkapi dengan pengetahuan melalui proses belajar dan latihan;

2. Kesiediaan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan tanggung jawab

Kesiediaan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan tanggung jawab dapat diharapkan apabila pegawai merasakan kebutuhan hidupnya, baik fisik maupun non fisik, relatif terpenuhi. Adapun kebutuhan hidup pegawai antara lain:

a. Kebutuhan hidup yang bernilai psikologis antara lain: kebutuhan rasa

aman, kebutuhan akan perasaan berhasil, dan kebutuhan untuk diperlakukan sebagai sejawat.

- b. Kebutuhan hidup yang bernilai ekonomis dan bersifat fisik. Kebutuhan hidup yang bernilai ekonomis adalah segala bentuk kebutuhan yang dapat dinilai dengan uang atau suatu fasilitas untuk memperoleh uang seperti upah, jaminan sosial dan berbagai tunjangan dan insentif dalam bentuk uang. Sedangkan kebutuhan yang bersifat fisik yang memungkinkan pegawai bersedia bekerja dengan penuh semangat meliputi tata ruang kerja, pakaian kerja, alat pelindung diri dan lingkungan kerja (udara, suara, cahaya, warna, bahan-bahan dan alat-alat kerja yang digunakan dalam perusahaan).

Pencapaian produktivitas yang tinggi merupakan dambaan setiap organisasi/institusi baik swasta maupun pemerintahan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai antara lain pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta pemenuhan kebutuhan hidup pegawai baik yang bernilai psikologis maupun ekonomi. Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai dalam bekerja harus senantiasa ditingkatkan seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut pegawai harus senantiasa maju dan berkembang agar tetap eksis dalam persaingan yang semakin kuat. Peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.

#### **Program-Program Peningkatan Produk vitas**

Untuk meningkatkan produktivitas, banyak organisasi telah mengembangkan program-program peningkatan produktivitas. Menurut Putti (1989: 78), program peningkatan produktivitas kerja yang bisa dilakukan organisasi antara lain: a) program kerjasama kelompok, b) penggunaan metode-metode baru melaksanakan kegiatan kerja, c) program mekanisasi dan komputerisasi, d) program pemberian berbagai insentif, e) program pelatihan dan pendidikan. Sedangkan metode-metode yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas di kelompokkan menjadi 4 kategori umum yaitu: 1) perbaikan-perbaikan produk dan proses, 2) perbaikan-perbaikan pekerjaan, 3) metode-metode motivasi pegawai, 4) perubahan organisasional.

Kursiyanto (1991: 9) mengungkapkan bahwa kebanyakan teknik, metode dan bidang pekerjaan yang secara efektif meningkatkan produktivitas yaitu dengan cara: a) penyempurnaan manajemen personalia, b) menyempurnakan metode kerja, c) mengganti usaha manusia dengan mesin, d) menghilangkan praktek-praktek yang tidak produktif. Banyak organisasi mengimplementasikan program-program peningkatan produktivitas dan jika organisasi mendapatkan kenaikan produktivitas, organisasi membagi penghematan biaya dengan pegawai dalam bentuk pembayaran insentif dan benefit lainnya.

Beberapa persyaratan yang harus dipenuhi agar program peningkatan produktivitas sukses adalah: 1) dukungan manajemen puncak, 2)

komitmen dengan implementasi, 3) monitoring pelaksanaan peningkatan produktivitas, 4) apresiasi produktivitas, dan 5) organisasi.

#### **Pengukuran Produk vitas Kerja**

Produktivitas kerja diukur dan dimonitor, agar manajemen dapat menentukan arahnya, naik turunnya; dapat membandingkan produktivitas organisasinya dengan organisasi saingannya dan mengukur dampak program-program perbaikan produktivitas atau pengukuran biaya yang dilakukan oleh organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Sinungan (2009: 93) bahwa "produktivitas bukanlah suatu perhitungan kuantitas, tetapi suatu rasio, suatu perbandingan dan merupakan suatu pengukuran sistematis dari suatu tingkat efisiensi. Produksi berkaitan dengan kuantitas, sedangkan produktivitas berkaitan dengan hasil persatuan dari suatu input (masukan)." Dengan demikian penentuan produktivitas dihadapkan pada hasil yang diinginkan telah dicapai (efektivitas) dan sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut (efisiensi).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan dua hal:

1. Efektivitas kerja pegawai yang berupa jumlah hasil dan kualitas kerja yang dicapai.
2. Efisiensi kerja pegawai yang berkaitan dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan penggunaan peralatan kantor yang lebih efisien.

Pengukuran dengan menggunakan ukuran efisiensi dan efektivitas merupakan dua dimensi produktivitas

yang sangat penting dalam usaha manajerial dimana hal tersebut dapat menunjukkan indeks produktivitas yang merupakan rasio sejauh mana sumberdaya digunakan dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

#### **Hubungan Program Kesejahteraan Pegawai dengan Produk vitas Kerja**

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang merupakan asset utama organisasi, karena memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, rasio, rasa dan karsa. Pegawai merupakan ujung tombak penentu keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan produktivitas kerja pegawainya.

Setiap perusahaan menginginkan agar produktivitas pegawainya tinggi, ini erat hubungannya dengan kebutuhan pegawai, baik yang bersifat materiil maupun yang bersifat non materiil. Jika kebutuhan ini terpeuhi, maka pegawai akan merasa puas dan apabila sebaliknya mereka merasa tidak puas.

Menurut Sodarmayanti (2010: 25) program kesejahteraan pegawai bukan hanya penting untuk para pegawai saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri. Program kesejahteraan merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak mempertahankan kompensasi bagi pegawainya maka kemungkinan organisasi lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Selanjutnya menurut Stephen Robbins (1998: 1952) pemberian tunjangan yang mempertahankan prinsip keadilan akan menciptakan kepuasan kerja pegawai. Keadilan dalam pemberian imbalan khususnya tunjangan yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupakan akan menghasilkan kepuasan.

Menurut Robbins (1998: 285) bahwa: "Jika kepuasan kerja telah tercapai, maka pegawai akan memunculkan sikap loyal, mencurahkan usaha, keahlian, pengetahuan dan lain-lain.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa program kesejahteraan yang dilaksanakan oleh perusahaan berguna untuk memelihara sikap pegawai yang positif terhadap pekerjaan dan lingkungannya. Bila perusahaan dapat melindungi serta memenuhi hak-hak pegawainya sudah barang tentu produktivitas kerja pegawai akan meningkat sehingga diharapkan kinerja yang semakin meningkat

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, dimana jika program kesejahteraan pegawai dapat terpenuhi dengan baik, maka produktivitas kerja pegawai akan semakin meningkat.

Pada dasarnya manusia melakukan suatu pekerjaan untuk memenuhi suatu kebutuhan, dimana manusia memiliki kebutuhann yang beraneka ragam, mereka berusaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut agar dapat hidup secara layak sesuai dengan apa yang diinginkannya. Manusia dalam hal ini adalah pegawai, dimana pegawai adalah setiap orang yang bekerja

dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan, mereka bekerja secara produktif agar kebutuhannya tercapai. Perusahaan memerlukan peningkatan produktivitas kerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai secara efektif.

Kesejahteraan pegawai menurut Hasibuan (2005: 185) adalah: "Balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijakan, bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai.

#### **METODE**

Metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verivikatif. Menurut Nazir (2005: 54) metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk mengilustrasikan, menggambarkan secara faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Sedangkan metode verifikatif yaitu suatu metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik.

Penulis melakukan penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir, dan waktu penelitian ini selama tiga bulan, mulai bulan September 2016 sampai bulan November 2016.

Dalam penelitian ini populasi adalah pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten Toba Samosir. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2011: 83) adalah: "Bagian dari jumlah dan

karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti mengambil sampel yang diambil dari populasi tersebut". Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir, dan penulis mengambil sampel pegawai sebanyak 20 orang.

Sumber data yang digunakan meliputi 2 (dua) data, yaitu: (a) Data primer: melakukan riset langsung ke tempat penelitian dan melakukan wawancara yang tidak terstruktur dengan pihak-pihak yang berkepentingan, (b) Data sekunder: studi kepustakaan dan mengumpulkan data-data atau dokumen-dokumen yang berhubungan dengan anggaran pada onjek tersebut.

Untuk memperoleh data dalam penelitian digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut.

- a. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung bagaimana program kesejahteraan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir.
- b. Wawancara, yaitu dengan melakukan tanya jawab dengan pimpinan dan bawahan tentang bagaimana program kesejahteraan yang diterapkan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir.
- c. Studi Dokumentasi, yaitu menjanging data sekunder melalui pegawai tentang proses pencapaian produktivitas kerja dengan memperhatikan program kesejahteraan yang diterapkan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir.
- d. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan

pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh responden yaitu pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir. Kuesioner (instrument penelitian) dengan memakai skala likert dengan 4 option dan skor dari masing-masing obtion adalah sebagai berikut.

- |                                    |   |
|------------------------------------|---|
| 1. Sangat setuju dengan skor       | 5 |
| 2. Setuju dengan skor              | 4 |
| 3. Ragu-ragu                       | 3 |
| 4. Tidak setuju dengan skor        | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju dengan skor | 1 |

Analisa validitas bertujuan untuk menguji sejauhmana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak valid. Suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Untuk pengujian validitas instrumen, dilihat dari adanya kesesuaian bagian instrumen dengan secara keseluruhan (Arikunto, 2006: 171).

Instrumen dapat diketahui reliabilitasnya dengan menggunakan analisa reliabilitas instrumen internal bertujuan untuk menguji keandalan atau kepercayaan pengungkapan data. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang dipercaya (reliabel) yang diperoleh dengan satu kali pengetesan. Adapun rumus reliabilitas yang digunakan adalah rumus alpha menurut Arikunto (2006: 196):

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum ab}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

- k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya item  
 $\sum ab$  = Jumlah varian butir  
 $\sigma_1^2$  = Varians Total

Nilai  $r_{11}$  tersebut disesuaikan dengan  $r_{tabel}$ . Apabila nilai  $r_{11}$  di atas nilai  $r_{tabel}$  maka instrumen tersebut dikategorikan reliabel, selanjutnya nilai tersebut dapat disesuaikan dengan indeks reliabilitas dan indeks korelasi pada tabel di bawah ini:

**Tabel**  
**Indeks Reliabilitas dan Indeks Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Cukup Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Untuk melihat sejauhmana variabel X terhadap variabel Y digunakan Regresi Linier Sederhana. Bentuk-bentuk model regresi linier sederhana menunjukkan hubungan antara dua variabel, yaitu variabel X sebagai variabel bebas dan variabel Y sebagai variabel terikat (variabel terikat), adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Dimana:

- a = Nilai konstanta  
 b = Nilai pembeda  
 $\sum X$  = Jumlah angka (X) dari keseluruhan data  
 $\sum Y$  = Jumlah angka (Y) dari keseluruhan data  
 n = Jumlah sampel

#### Analisa Koe sien Korelasi

Menurut Sugiyono (2008: 138) bahwa "Cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang

ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*". Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel}$ .

Adapun perhitungan korelasi *product moment*, dengan rumus seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011: 182) berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

- r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat.  
 n = Banyaknya sampel  
 X = Skor tiap item  
 Y = Skor Total variabel

Harga r dapat ditentukan dengan melihat pengkategorian seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel**  
**Koe sien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis (Bandung: Alfabeta, 2005).

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti.

Untuk menguji hipotesis digunakan rumus 't' (uji t), yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r}$$

Kemudian nilai t tersebut dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% dengan syarat pengujian hipotesis sebagai berikut.

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  : Hipotesis ditolak (Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan program kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir”.
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : Hipotesis diterima. (Terdapat pengaruh positif dan signifikan program kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir”.

Program kesejahteraan pegawai adalah merupakan balas jasa tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai, baik yang dapat dinilai dengan uang ataupun tidak dapat dinilai dengan uang.

Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang pegawai dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan.

**Definisi dan Indikator Penelitian**

**Tabel  
Dimensi Operasional**

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1. Program Kesejahteraan (Variabel X)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (<i>Time-o Benefits</i>) (Istirahat, hari-hari cuti, Libur dan cuti)</li> <li>2. Perlindungan Ekonomis Terhadap Bahaya (Jaminan upah dalam satu periode, tunjangan pensiun, tunjangan hari tua, tunjangan pengobatan, koperasi)</li> <li>3. Program-program Pelayanan Pegawai (Rekreasi, Cafeteria, Perumahan, Beasiswa Pendidikan, Fasilitas pembelian, Konseling finansial dan legal)</li> <li>4. Pembayaran kompensasi yang diisyaratkan secara legal (cacat kecelakaan kerja, pesangon PHK, asuransi tenaga kerja)</li> </ol>	Likert
1. Produktivitas Kerja (Variabel Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat absensi tinggi</li> <li>2. Tingkat perolehan hasil</li> <li>3. Tingkat perolehan hasil</li> <li>4. Tingkat Kesalahan</li> <li>5. Waktu yang dibutuhkan</li> </ol>	Likert

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Gambaran Umum Responden**

Analisis data yang penulis peroleh dari penyebaran angket/kuesioner kepada responden yaitu Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir. Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Peneliti memperoleh data dengan menyebarkan kuesioner. Peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 20 exemplar. Dengan demikian, data primer yang dapat diolah merupakan data yang diperoleh dari 20 responden. Rincian tabel responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Penyebaran Kuisisioner**

No	Uraian	Jumlah
1	Jumlah responden terpilih	20
2	Jumlah kuisisioner yang disebar	20
3	Jumlah Kuisisioner yang dikembalikan	20
Presentase		100%

Untuk mendapatkan gambaran mengenai Pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini, berikut akan diuraikan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan golongan. Berdasarkan data yang diperoleh dari 20 responden, maka dapat diketahui gambaran umum responden di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir.

**Tabel Pro I Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Pria	15	75 %
2	Wanita	5	25 %
Jumlah		20	100%

*Sumber :Data kuisisioner yang telah diolah*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 20 responden yang menjadi objek penelitian terlihat bahwa 15 responden berjenis kelamin pria (75%), sedangkan 5 responden berjenis kelamin wanita (25 %). Berdasarkan data tersebut responden berjenis kelamin pria lebih dominan daripada responden wanita. Pria lebih dominan dalam penelitian ini karena pria lebih cepat dan mudah ditempatkan dalam kinerja di lapangan.

**Tabel**  
**Pro I Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 29	6	30
2	30 - 39	8	40
3	40 - 49	4	20
4	>50	2	10
Jumlah		20	100 %

*Sumber :Data kuisisioner yang telah diolah*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 20 responden yang menjadi objek penelitian terlihat bahwa 6 responden yang berusia antara 20-29 tahun (30%), 8 responden yang berusia antara 30-39 tahun (40%), 4 responden yang berusia antara 40-49 tahun (20 %), dan 2 responden yang berusia di atas 50 tahun (10%). Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa responden yang berusia antara 30-39 tahun yang paling dominan dalam penelitian ini.

**Tabel Pro I Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1	D3	5	25
2	S1	15	75
Jumlah		20	100%

*Sumber Data kuisisioner yang telah diolah*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 20 responden yang menjadi objek penelitian terlihat bahwa 5 orang responden berpendidikan terakhir D3 (25%), dan 15 responden berpendidikan terakhir S1 (75%).

Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa pendidikan terakhir S1 lebih dominan dalam penelitian.

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Oleh karena itu, penulis menguji validitas kuisisioner yang disebar kepada responden dengan menggunakan program SPSS versi 17.0.

Instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah "korelasi *product moment*" dari *Pearson* dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya.

Adapun hasil uji validitas dapat disajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Program**  
**Kesejahteraan (X)**

No	No. Item Kuesioner	Corre et Item-Total Corela on	Keterangan
1	Item 1	0,808	Valid
2	Item 2	0,771	Valid
3	Item 3	0,515	Valid
4	Item 4	0,719	Valid
5	Item 5	0,664	Valid
6	Item 6	0,719	Valid
7	Item 7	0,664	Valid
8	Item 8	0,771	Valid

Sumber : Data primer yang telah diolah

**Tabel**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Produk vitas**  
**Kerja Pegawai (Y)**

No	No. Item Kuesioner	Correttet Item-Total Corelation	Keterangan
1	Item 1	0,457	Valid
2	Item 2	0,756	Valid
3	Item 3	0,457	Valid
4	Item 4	0,575	Valid
5	Item 5	0,477	Valid
6	Item 6	0,686	Valid

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dapat dikatakan bahwa suatu instrumen adalah valid. Dari hasil pengujian validitas pada tabel di atas dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu pada taraf signifikan 95% ( $\alpha=0,05$ ) dan  $n = 20$  diperoleh  $r$  tabel = 0,378, maka dapat diketahui  $r$  hitung dari tiap-

tiap item  $>$  0,378 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Menurut Arikunto (2006: 145): "Untuk uji reliabilitas digunakan Teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila memiliki koefisien keandalan atau *alpha* sebesar 0,60 atau lebih.

Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut ini dengan menggunakan bantuan SPSS 17.0

**Tabel**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

No	Variabel Kuesioner	Nilai Alpha	Traf Signifikan	Status
1.	X	0,790	0,60	Reliabel
2.	Y	0,756	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang telah diolah

Teknik pengujian reliabilitas item menggunakan metode *alpha cronbach*. Hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan analisis SPSS 17.00. Hal tersebut dapat dikatakan reliabel karena nilai koefisien alpha dari keseluruhan butir kuesioner variabel X dan Y di atas lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner penelitian reliabel dengan kategori tinggi.

**Data Kuesioner**  
**Hasil Jawaban Responden untuk**  
**Variabel X (Program Kesejahteraan)**

Berikut ini adalah hasil yang didapat dan jawaban para responden mengenai Program Kesejahteraan (X), dengan uraian pertanyaan sebagai berikut:

**Tabel**  
**Pemberian Upah atau Gaji tepat waktu dan sesuai dengan masa kerja memaksimalkan produk vitas kerja pegawai**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Presentase
1	Sangat Setuju	8	40%
2	Setuju	12	60%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		20	100%

Sumber : Data primer

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden setuju bahwa Pemberian Upah atau Gaji tepat waktu dan sesuai dengan masa kerja dapat memaksimalkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Toba Samosir yaitu sebanyak 12 (60%) responden, kemudian 8 (40%) responden sangat setuju.

**Tabel**  
**Gaji dibayarkan tanpa melihat tingkat absensi dapat memaksimalkan produk vitas kerja pegawai**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Presentase
1	Sangat Setuju	9	45%
2	Setuju	11	55%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		20	100%

Sumber: Data primer

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden setuju bahwa Gaji dibayarkan tanpa melihat tingkat absensi dapat memaksimalkan produktivitas kerja pegawai sebanyak 11 responden (55%), kemudian 9 (45%) responden sangat setuju.

**Tabel**  
**Masih menerima gaji walaupun sudah pensiun memaksimalkan produk vitas kerja pegawai**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Presentase
1	Sangat Setuju	5	25%
2	Setuju	8	40%
3	Kurang Setuju	7	35%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		20	100%

Sumber : Data Primer

Dari tabel di atas diperoleh data bahwa dimana mayoritas responden setuju bahwa Masih menerima gaji walaupun sudah pensiun memaksimalkan produktivitas kerja pegawai yaitu sebanyak 8 (40%) responden, 7 (35%) responden kurang setuju, 5 (25%) sangat setuju.

**Tabel**  
**Pemberian Pesangon Untuk Usaha Baru Jika Sudah Pensiun Memaksimalkan Produk vitas Kerja Pegawai**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Presentase
1	Sangat Setuju	3	15%
2	Setuju	12	60%
3	Kurang Setuju	5	25%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		20	100%

Sumber: Data primer

Dari tabel di atas diperoleh data responden yang setuju bahwa pemberian pesangon untuk usaha baru jika sudah pensiun memaksimalkan produktivitas kerja pegawai yaitu sebanyak 12 (60%), 3 (15%) responden yang sangat setuju, 5 (25%) responden yang kurang setuju.

**Tabel**  
**Pemberian Fasilitas Rekreasi**  
**Memaksimalkan Produk vitas Kerja**  
**Pegawai**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Presentase
1	Sangat Setuju	9	45%
2	Setuju	11	55%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		20	100%

Sumber: Data primer

Dari tabel di atas diperoleh data responden yang setuju bahwa pemberian fasilitas rekreasi memaksimalkan produktivitas pegawai yaitu sebanyak 11 (55%), 9 (45%) responden yang sangat setuju responden yang kurang setuju.

**Tabel**  
**Pemberian fasilitas meningkatkan SDM**  
**memaksimalkan produk vitas kerja**  
**pegawai**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Presentase
1	Sangat Setuju	3	15%
2	Setuju	12	60%
3	Kurang Setuju	5	25%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		20	100%

Sumber: Data primer

Dari tabel di atas diperoleh data responden yang setuju bahwa Pemberian fasilitas bagi pejabat struktural memaksimalkan produktivitas kerja pegawai yaitu sebanyak 12 (60%), 3 (15%) responden yang sangat setuju, 5 (25%) responden yang kurang setuju.

**Tabel**  
**Pemberian fasilitas rumah dinas dan mobil**  
**dinas kepada pejabat struktural**  
**meningkatkan produk vitas kerja pegawai**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Presentase
1	Sangat Setuju	8	40%
2	Setuju	12	60%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		20	100%

Sumber: Data primer

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden setuju bahwa pemberian fasilitas rumah dinas dan mobil dinas kepada pejabat struktural meningkatkan produktivitas kerja pegawai yaitu sebanyak 12 (60%) responden, kemudian 8 (40%) responden sangat setuju.

**Tabel**  
**Pemberian Bantuan Dana Sosial Bagi**  
**Karyawan Yang Sakit Memaksimalkan**  
**Produk vitas Kerja Pegawai**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Presentase
1	Sangat Setuju	9	45%
2	Setuju	11	55%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		20	100%

Sumber: data primer

Dan tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden setuju bahwa pemberian bantuan dana sosial bagi karyawan yang sakit dapat

memkasimalkan produktivitas kerja yaitu sebanyak 11 (55%) responden, kemudian 9 (45%) responden sangat setuju.

**Tabel**  
**Distribusi Frekuensi Jawaban Program Kesejahteraan (X)**

Butir Pernyataan	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	SC	F	SC	F	SC	F	SC	F	SC	F	SC	
a.	8	40	12	48	-	-	-	-	-	-	20	88	4,4
b.	9	45	11	44	-	-	-	-	-	-	20	89	4,45
c.	5	25	8	32	7	21	-	-	-	-	20	78	3,9
d.	3	15	12	48	5	15	-	-	-	-	20	78	3,9
e.	9	45	11	33	-	-	-	-	-	-	20	78	3,9
f.	3	15	12	48	5	15	-	-	-	-	20	78	3,9
g.	8	40	12	48	-	-	-	-	-	-	20	88	4,4
h.	9	45	11	44	-	-	-	-	-	-	20	89	4,45

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah

**Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Y**

Berikut ini adalah hasil yang didapat dari jawaban para para responden mengenai Produktivitas Kerja Pegawai (Y), dengan uraian pertanyaan sebagai berikut :

**Tabel**  
**Sanggup melakukan tugas sesuai kualitas yang diharapkan Instansi.**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Presentase
1	Sangat Setuju	7	35%
2	Setuju	10	50%
3	Kurang Setuju	3	15%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		20	100%

Sumber: Data primer

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pegawai sanggup melakukan tugas sesuai kualitas yang diharapkan instansi, yaitu sebanyak 10 (50%) responden sangat setuju, 7 (35%) responden setuju, 3 (15%) responden kurang setuju.

**Tabel Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Presentase
1	Sangat Setuju	9	45%
2	Setuju	9	45%
3	Kurang Setuju	2	10%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		20	100%

Sumber: Data primer

Dari tabel di atas diperoleh jawaban sangat setuju sebanyak sama dengan jawaban setuju yaitu sebanyak 9 (45 %), dan yang kurang setuju sebanyak 2 responden (10%).

**Tabel**  
**Saudara mampu menyelesaikan pekerjaan saudara dengan tepat waktu.**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Presentase
1	Sangat Setuju	7	35%
2	Setuju	10	50%
3	Kurang Setuju	3	15%
4	Tidak	-	-

	Setuju		
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		20	100%

Sumber: Data primer

Dari tabel di atas diperoleh jawaban setuju sebanyak 10 (50%) responden, jawaban sangat setuju sebanyak 7 (35%) responden, jawaban kurang setuju sebanyak 3 (15%) responden. Jawaban responden lebih banyak memilih bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

**Tabel**  
 Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Presentase
1	Sangat Setuju	9	45%
2	Setuju	11	55%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		20	100%

Sumber: Data primer

Dari tabel di atas diperoleh jawaban setuju sebanyak 11 (55%) responden, jawaban sangat setuju sebanyak 9 (45%) responden. Jawaban responden lebih banyak memilih jawaban setuju dimana pegawai setuju dengan adanya Skill yang mereka miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan

**Tabel**  
 Mampu mengatasi masalah di kantor dan lapangan dengan baik

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Presentase
1	Sangat Setuju	7	35%
2	Setuju	13	65%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		20	100%

Sumber: Data primer

Dari tabel di atas diperoleh jawaban setuju sebanyak 13 (65%) responden, jawaban sangat setuju sebanyak 7 (35%) responden. Jawaban responden lebih banyak memilih jawaban setuju dimana pegawai mampu mengatasi masalah di kantor dan di lapangan.

**Tabel**  
 Mampu menyelesaikan tugas tepat dan cermat

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Presentase
1	Sangat Setuju	6	30%
2	Setuju	7	35%
3	Kurang Setuju	7	35%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		20	100%

Sumber: Data primer

Dari tabel di atas diperoleh jawaban setuju sebanyak 7 (35%) responden, jawaban sangat setuju sebanyak 6 (30%) responden, jawaban kurang setuju sebanyak 7 (35%) responden. Jawaban responden memilih jawaban setuju sama dengan kurang setuju dimana pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan cermat.

Tabel  
 Distribusi Frekuensi Jawaban Produk vitas Kerja (Y)

Butir Pernyataan	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	SC	F	SC	F	SC	F	SC	F	SC	F	SC	
a.	7	35	10	40	3	9	-	-	-	-	20	84	4,2
b.	9	45	9	36	2	6	-	-	-	-	20	87	4,35
c.	7	35	10	40	3	9	-	-	-	-	20	84	4,2
d.	9	45	11	44	-	-	-	-	-	-	20	89	4,45
e.	7	35	13	52	-	-	-	-	-	-	20	87	4,35
f.	6	30	7	28	7	28	-	-	-	-	20	86	4,3

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah

### Uji Koe sien Korelasi Sederhana

Analisa korelasi ganda bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel Program Kesejahteraan (X) terhadap variabel Produktivitas kerja karyawan (Y).

Tabel 27

Tabel Uji Koe sien Korelasi Sederhana  
 Correla ons

	Program Kesejahteraan (X)	Produktivitas Kerja (Y)
Program	1	.657**
Pearson		.002
Correlation	20	20
Kesejahteraan		
Sig. (2-tailed)		
N		
Produktivitas	.657**	1
Pearson	.002	
Correlation	20	20
Kerja		
Sig. (2-tailed)		
N		

\*\* Correla on is signi cant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data yang telah diolah

Dari hasil output SPSS di atas diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,657 antara Program Kesejahteraan (X) terhadap Produktivitas kerja (Y). Berdasarkan tabel Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi, maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,657 termasuk kategori tinggi. Jadi terdapat hubungan yang tinggi antara Program Kesejahteraan (X) terhadap Produktivitas kerja (Y) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir.

### Uji Regresi Linear Sederhana

Untuk menganalisa pengaruh Program Kesejahteraan (X) terhadap Produktivitas Kerja pegawai (Y), digunakan dengan koefisien korelasi regresi sederhana berikut ini :

Tabel  
 Tabel uji regresi linear sederhana  
 Coe cient\*

Model	Unstandardized Coe cients		Unstandardized Coe cients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.644	4.381		2.202	.041
Program Kesejahteraan (X)	.479	.130	.657	3.701	.002

Dependent Variable: Produk vitas Kerja(y)  
 Berdasarkan tabel diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS

versi 17 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9,644 + 0,479X$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a = 9,644 menunjukkan bahwa jika X (Program Kesejahteraan) konstan atau X = 0, maka akan memberikan pengaruh pada Produktivitas Kerja 9,644  
 b = 0,479 menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel program kesejahteraan, akan menambah Produktivitas Kerja sebesar 0.479.

**Uji signi kan Parsial atau Individual (Uji t)**

Menurut Sugiyono (2010: 221) bahwa "uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi

variabel dependen". Hipotesis yang dipakai adalah :

- Ha, artinya variabel Program Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja pegawai.
- Ho, artinya variabel Program Kesejahteraan tidak ada berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja pegawai.

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 ( $n = 20$ ,  $t_{tabel} = 2.086$ ) ditentukan sebagai berikut :

- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka Ha diterima dan Ho ditolak

**Tabel**  
**Tabel Uji signi kan Parsial atau Individual (Uji t) Coe cients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.644	4.381		2.202	.041
Produktivitas Kerja (Y)	.479			.130	.657

**a. Dependent Variable: Produk vitas Kerja (Y)**

Dari hasil analisis di atas dapat diambil kesimpulan bahwa  $t_{hitung} = 3,701 >$  dari  $t_{tabel} = 2,086$  maka menolak Ho dan menerima H1 yang artinya, variabel Program Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja, maka hipotesis diterima.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Program Kesejahteraan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (a) Dari data yang diperoleh terdapat korelasi positif antara Program Kesejahteraan terhadap Produktivitas

Kerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan korelasi dengan nilai 0,657 dikategorikan dalam kategori kuat, (b) Hasil nilai regresi adalah  $Y = 9,644 + 0,479X$ , yang artinya jika nilai Program Kesejahteraan bertambah 1 maka Produktivitas Kerja bertambah 0,479, (c) Nilai  $t_{hitung}$  dalam penelitian ini adalah 3,701 dibandingkan dengan  $t_{table} 2,086$  maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hipotesis penelitian ini diterima karena terbukti Program Kesejahteraan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti mengajukan beberapa saran

sebagai berikut: (a) Setiap Perusahaan harus memperhatikan program kesejahteraan pegawai yang mereka lakukan karena itu sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas pegawai, (b) perlunya kedisiplinan dan totalitas kerja di dalam kantor ataupun di lapangan agar cita-cita Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir tercapai, (c) Perlunya dilakukan penelitian lanjutan terkait dengan pemaksimalan produktivitas kerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Peneli an*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, Hani,T. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S. P. Malayu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kursiyanto. 1991. *Produk vitas Kerja*, dalam (<http://mybloggiyunknarofi.blogspot.co.id/2015/10/profitabilitas-dan-produktivitas.html>)
- Nazir, Moh., 2005. *Metode Peneli an*, Cetakan Keenam, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, S. Mutiara, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Putti, M., Joseph. 1986. *Produk vitas Kerja*. Jakarta: PT. Perhutani.
- Saksono, Slamet. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sinungan, Mucdarsyah, 2009. *Produk vitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sodarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2011. *Sta s ka Untuk Peneli an*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Peneli an Pendidikan*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2005. *Metode Peneli an Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Sukardi. 2013. *Metodologi Peneli an Pendidikan*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stephen, Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh Cetakan Ketiga. Jakarta: Indeks
- Suad, Husnan. 2002. *Manajemen Keuangan Teori dan Praktek*. Yogyakarta: Yayasan Badan Penerbit Gajah Mada.
- Swasta, Basu dan Sukotjo, Ibnu. 1993. *Pengantar Bisnis Modern*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta: Liberty.



## **STINDO PROFESIONAL JURNAL**

Redaksi : Jl. Masjid Taufik No. 166 Medan, Telp. 0812 6363 020

Jl. Perbaungan No. 2 Medan. Telp. (061) 732 1118

Email : [stindoprofesional@yahoo.com](mailto:stindoprofesional@yahoo.com)

ISSN : 2443-0536



9 772443 D53257