

# Robust

## Research Business and Economics Studies

journal homepage: <http://ejournal.iainkendari.ac.id/robust>

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Watumada Jaya Mineral)

Putri Dewi Sartika<sup>1</sup>

<sup>1</sup>IAIN Kendari

e-mail: \*[putridewisartika216@gmail.com](mailto:putridewisartika216@gmail.com)

---

#### ARTICLE INFO

##### *Keywords:*

Leadership Style, Welfare and Employee Performance.

JEL classification:

DOI:

---

#### ABSTRACT

*This research uses quantitative methods with a population of 48 respondents, with multiple linear regression analysis tools. The study of processing show that Leadership Style ( $X_1$ ) has a positive and significant effect on Employee Performance ( $Y$ ) of PT. Watumada Jaya Mineral, this is proven by hypothesis testing ( $t$  test) and the results obtained are that the calculated  $t$  value is bigger than the  $t$  table ( $2,602 > 1,677$ ) and the significance ( $0,012 < 0,05$ ) which means the better the leadership style, the greater the employee performance at PT. Watumada Jaya Mineral. Furthermore, Welfare ( $X_2$ ) has a positive and significant effect on Employee Performance ( $Y$ ) of PT. Watumada Jaya Mineral, this is proven by hypothesis testing ( $t$  test) and the results obtained are that the calculated  $t$  value is greater than the  $t$  table ( $4,250 > 1,677$ ) and a significance ( $0,000 < 0,05$ ) which means that the better the welfare provision, the greater the employee performance at PT. Watumada Jaya Mineral.*

## 1. Introduction

Pentingnya gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan adalah untuk meningkatkan sikap loyalitas terhadap perusahaan dan meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan dan tidak hanya itu hendaknya diberikan pelayanan kesejahteraan yang lengkap karena itu adalah faktor utama dalam mensejahterakan karyawan.

Sebagai seorang pemimpin harus lebih memperhatikan hal-hal yang penting dalam menjaga hubungan terhadap karyawan misalnya memberikan gaya kepemimpinan untuk kesejahteraan karyawan. Contohnya adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai kerjasama yang baik antara pemimpin dengan karyawannya. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab, faktor utama keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya dinilai dari besarnya perusahaan atau keunggulan teknologi yang disediakan, melainkan faktor manusia juga menjadi peranan penting.

Kinerja karyawan berpengaruh terhadap perilaku seorang pemimpin atau gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu agar bawahan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien (Siagian & Khair, 2018). Terdapat faktor lain juga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah masalah kesejahteraan yang merupakan imbalan atau balas jasa (material dan non material) yang diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari suatu perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan loyalitas karyawan, meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan (Purba, 2020).

Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang mendorong atau memungkinkan karyawannya untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan antara lain mempengaruhi gaya kepemimpinan melalui kesejahteraan terhadap kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja, karyawan yang merasa puas akan semakin loyal dan kinerja karyawan dalam perusahaan akan meningkat.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis melakukan peneliti, fenomena yang peneliti amati terdapat variabel gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap objek yang peneliti teliti. Untuk mengetahui sejauh mana sebenarnya gaya kepemimpinan dan kesejahteraan yang diterapkan di perusahaan PT. Watumada Jaya Mineral sangat mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Watumada Jaya Mineral)”*.

## 2. Literature Review

Penelitian yang dilakukan oleh Purwanto Rahardjo, Ce Gunawan, dan Isriyani (2021) Judul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Selabintana)”*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan kesejahteraan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Juga penelitian yang dilakukan oleh Fahmi Kamal dan Emil Zahara Abdillah (2018) Judul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta)”*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Arfananda Dias Pratama dan Axel Giovanni (2021) Judul *“Pengaruh Kompetensi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Di Kota Magelang”*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompetensi dan kesejahteraan secara simultan mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kesejahteraan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, ada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Prasetyo Wibowo dan Muhammad Syafii (2023), Judul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa”*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen yaitu, gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Research Method

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan alat analisis regresi linear berganda. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang bersumber dari para responden dengan jumlah 48 orang dan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode *non probability sampling* atau sampel jenuh. Menggunakan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner yang sekaligus sebagai instrumen penelitian.

Dalam penelitian ini variabel independent adalah gaya kepemimpinan dan kesejahteraan. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

### **Variabel Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin banyak orang, baik organisasi maupun perusahaan yang kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan yang dipilih oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi efektivitas tim, produktivitas, dan kepuasan anggota tim (Sriyana, 2022).

Teori kontingensi yang dikemukakan oleh Fiedler mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja kelompok karena dapat

mempengaruhi usaha dan kerja tim yang dapat mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengelola individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan mencerminkan sikap, perilaku, dan metode yang diadopsi oleh pemimpin dalam berinteraksi dengan anggota untuk meningkatkan kinerja kelompok (Ghufron, 2020).

### **Variabel Kesejahteraan**

Menurut Supriyanto dan Machfudz dalam penelitian Hanafi et al., (2022), mendefinisikan bahwa kesejahteraan karyawan adalah balas jasa tidak langsung atau non upah atau upah yang diberikan kepada karyawan dan memberi tidak berdasarkan kinerja karyawan, tetapi didasarkan keanggotaan sebagai bagian dari organisasi yang berguna untuk diselesaikan kebutuhan karyawan selain gaji.

Kesejahteraan karyawan adalah jasa lainnya (material dan non material) diberikan dengan izin. Tujuannya adalah untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik dan mental karyawan, sehingga produktivitasnya meningkat. Imbalan kerja, juga dikenal sebagai imbalan kerja, mencakup segala jenis kompensasi finansial yang tidak dibayarkan langsung kepada karyawan (Prahendratno et al., 2023).

### **Variabel Kinerja Karyawan**

Menurut Harahap & Tirtayasa, (2020), mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan standar dan etika.

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja karyawan yang merupakan pencapaian tingkat individu karyawan atau sesuatu yang telah dilakukan. Kinerja karyawan juga dapat dipahami sebagai hasil dari aktivitas kerja yang diharapkan dari karyawan dan cara aktivitas tersebut dilakukan (Arsawan et al., 2020).

Model analisis regresi linear berganda:

Model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Ket: Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Gaya kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Kesejahteraan

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi dari variabel X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi dari variabel X<sub>2</sub>

a = Konstanta

e = Error

#### 4. Result

Berdasarkan data yang diperoleh, terlihat dari analisis deskriptif kuesioner yang dimaksudkan untuk memperoleh pemahaman terkait distribusi frekuensi dan rata-rata jawaban responden dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

| Item               | Alternatif Jawaban |      |    |      |   |      |    |      |    |      | Rata-rata |
|--------------------|--------------------|------|----|------|---|------|----|------|----|------|-----------|
|                    | STS                |      | TS |      | N |      | S  |      | SS |      |           |
|                    | F                  | %    | F  | %    | F | %    | F  | %    | F  | %    |           |
| X1.1               | 5                  | 10,4 | 4  | 8,3  | 4 | 8,3  | 20 | 41,7 | 15 | 31,3 | 3,8       |
| X1.2               | 9                  | 18,8 | 3  | 6,3  | 9 | 18,8 | 10 | 20,8 | 17 | 35,4 | 3,5       |
| X1.3               | 15                 | 31,3 | 3  | 6,3  | 4 | 8,3  | 12 | 25,0 | 14 | 29,2 | 3,1       |
| X1.4               | 14                 | 29,2 | 5  | 10,4 | 3 | 6,3  | 17 | 35,4 | 9  | 18,8 | 3         |
| X1.5               | 11                 | 22,9 | 6  | 12,5 | 4 | 8,3  | 16 | 33,3 | 11 | 22,9 | 3,2       |
| X1.6               | 13                 | 27,1 | 4  | 8,3  | 5 | 10,4 | 14 | 29,2 | 12 | 25,0 | 3,2       |
| X1.7               | 12                 | 25,0 | 7  | 14,6 | 5 | 10,4 | 14 | 29,2 | 10 | 20,8 | 3,1       |
| X1.8               | 9                  | 18,8 | 10 | 20,8 | 3 | 6,3  | 14 | 29,2 | 12 | 25,0 | 3,2       |
| X1.9               | 16                 | 33,3 | 0  | 0    | 6 | 12,5 | 14 | 29,2 | 12 | 25,0 | 3,1       |
| X1.10              | 11                 | 22,9 | 7  | 14,6 | 6 | 12,5 | 10 | 20,8 | 14 | 29,2 | 3,2       |
| X1.11              | 10                 | 20,8 | 6  | 12,5 | 4 | 8,3  | 15 | 31,3 | 13 | 27,1 | 3,3       |
| X1.12              | 7                  | 14,6 | 4  | 8,3  | 5 | 10,4 | 16 | 33,3 | 16 | 33,3 | 3,6       |
| Rata-Rata Variabel |                    |      |    |      |   |      |    |      |    |      | 3,3       |

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan analisis deskriptif data dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban dari para responden adalah netral yang artinya pernyataan dalam kuesioner mungkin kurang dipahami secara spesifik, sehingga responden merasa sulit untuk memberikan jawaban yang pasti dan cenderung memilih jawaban yang netral.

**Tabel 2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kesejahteraan (X2)**

| Item               | Alternatif Jawaban |     |    |      |    |      |    |      |    |      | Rata-rata |
|--------------------|--------------------|-----|----|------|----|------|----|------|----|------|-----------|
|                    | STS                |     | TS |      | N  |      | S  |      | SS |      |           |
|                    | F                  | %   | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    |           |
| X2.1               | 2                  | 4,2 | 4  | 8,3  | 8  | 16,7 | 13 | 27,1 | 21 | 43,8 | 4         |
| X2.2               | 3                  | 6,3 | 7  | 14,6 | 5  | 10,4 | 16 | 33,3 | 17 | 35,4 | 3,8       |
| X2.3               | 2                  | 4,2 | 7  | 14,6 | 6  | 12,5 | 20 | 41,7 | 13 | 27,1 | 3,7       |
| X2.4               | 1                  | 2,1 | 9  | 18,8 | 10 | 20,8 | 17 | 35,4 | 11 | 22,9 | 3,6       |
| X2.5               | 3                  | 6,3 | 3  | 6,3  | 6  | 12,5 | 21 | 43,8 | 15 | 31,3 | 3,9       |
| X2.6               | 0                  | 0   | 4  | 8,3  | 6  | 12,5 | 20 | 41,7 | 18 | 37,5 | 4,1       |
| X2.7               | 2                  | 4,2 | 7  | 14,6 | 7  | 14,6 | 14 | 29,2 | 18 | 37,5 | 3,8       |
| X2.8               | 1                  | 2,1 | 4  | 8,3  | 6  | 12,5 | 17 | 35,4 | 20 | 41,7 | 4,1       |
| Rata-Rata Variabel |                    |     |    |      |    |      |    |      |    |      | 3,9       |

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan analisis deskriptif data dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban dari para responden adalah setuju yang artinya pernyataan dalam kuesioner dipahami oleh para responden dan para reponden setuju dengan setiap pernyataan yang dilampirkan.

**Tabel 3**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| Item               | Alternatif Jawaban |      |    |      |    |      |    |      |    |      | Rata-rata |
|--------------------|--------------------|------|----|------|----|------|----|------|----|------|-----------|
|                    | STS                |      | TS |      | N  |      | S  |      | SS |      |           |
|                    | F                  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    |           |
| X3.1               | 1                  | 2,1  | 10 | 20,8 | 5  | 10,4 | 22 | 45,8 | 10 | 20,8 | 3,6       |
| X3.2               | 6                  | 12,5 | 11 | 22,9 | 8  | 16,7 | 16 | 33,3 | 7  | 14,6 | 3,1       |
| X3.3               | 11                 | 22,9 | 7  | 14,6 | 12 | 25   | 12 | 25   | 6  | 12,5 | 2,9       |
| X3.4               | 11                 | 22,9 | 13 | 27,1 | 8  | 16,7 | 9  | 18,8 | 7  | 14,6 | 2,8       |
| X3.5               | 6                  | 12,5 | 16 | 33,3 | 7  | 14,6 | 14 | 29,2 | 5  | 10,4 | 2,9       |
| X3.6               | 8                  | 16,7 | 8  | 16,7 | 8  | 16,7 | 17 | 35,4 | 7  | 14,6 | 3,1       |
| X3.7               | 4                  | 8,3  | 6  | 12,5 | 9  | 18,8 | 16 | 33,3 | 13 | 27,1 | 3,6       |
| Rata-Rata Variabel |                    |      |    |      |    |      |    |      |    |      | 3,2       |

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan analisis deskriptif data dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban dari para responden adalah netral yang artinya pernyataan dalam kuesioner mungkin kurang dipahami secara spesifik, sehingga responden merasa sulit untuk memberikan jawaban yang pasti dan cenderung memilih jawaban yang netral.

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan melakukan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji linearitas. Uji normalitas dengan menggunakan uji *one-sample Kolmogorov-smirnov* yang dapat dilihat pada tabel 4 bahwa nilai signifikan sebesar 0,169 lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

**Tabel 4 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                          | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| N                                |                          | 48                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean                     | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation           | .46347220               |
|                                  | Most Extreme Differences |                         |
|                                  | Absolute                 | .112                    |
|                                  | Positive                 | .071                    |
|                                  | Negative                 | -.112                   |
| Test Statistic                   |                          | .112                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                          | .169 <sup>c</sup>       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.  
 Sumber: Data Primer diolah, 2024

**Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas  
 Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)    | .470                        | .189       |                           | 2.490 | .017 |
|       | Kepemimpinan  | .022                        | .046       | .099                      | .469  | .642 |
|       | Kesejahteraan | -.047                       | .066       | -.151                     | -.716 | .478 |

a. Dependent Variable: res2  
 Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas bahwa variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan dan kesejahteraan memperoleh nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada masalah atau gejala heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut.

**Tabel 6 Uji Multikolinearitas  
 Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |               | Collinearity Statistics |       |
|-------|---------------|-------------------------|-------|
|       |               | Tolerance               | VIF   |
| 1     | Kepemimpinan  | .495                    | 2.021 |
|       | Kesejahteraan | .495                    | 2.021 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas bahwa gaya kepemimpinan dan kesejahteraan diperoleh nilai *Tolerance* > 0,100 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Artinya, bahwa variabel bebas dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

**Tabel 7 Uji Linearitas Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan**  
**ANOVA Table**

|                                    |                           |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|------------------------------------|---------------------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja Karyawan *<br>Kepemimpinan | Between Groups (Combined) |                          | 14.699         | 4  | 3.675       | 11.467 | .000 |
|                                    |                           | Linearity                | 14.331         | 1  | 14.331      | 44.719 | .000 |
|                                    |                           | Deviation from Linearity | .368           | 3  | .123        | .383   | .766 |
|                                    | Within Groups             |                          | 13.780         | 43 | .320        |        |      |
| Total                              |                           |                          | 28.479         | 47 |             |        |      |

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Uji linearitas di atas, diperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity*  $> \alpha$  ( $0,766 > 0,05$ ) dan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $0,383 < 3,204$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan.

**Tabel 8 Uji Linearitas Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan**  
**ANOVA Table**

|                                     |                           |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|-------------------------------------|---------------------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja Karyawan *<br>Kesejahteraan | Between Groups (Combined) |                          | 18.181         | 4  | 4.545       | 18.978 | .000 |
|                                     |                           | Linearity                | 16.864         | 1  | 16.864      | 70.415 | .000 |
|                                     |                           | Deviation from Linearity | 1.317          | 3  | .439        | 1.833  | .155 |
|                                     | Within Groups             |                          | 10.298         | 43 | .239        |        |      |
| Total                               |                           |                          | 28.479         | 47 |             |        |      |

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Uji linearitas di atas, diperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity*  $> \alpha$  ( $0,155 > 0,05$ ) dan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $1,833 < 3,204$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel kesejahteraan dan kinerja karyawan.

**Uji Hipotesis**

**Tabel 9 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)    | .566                        | .299       |                           | 1.893 | .065 |
|       | Kepemimpinan  | .190                        | .073       | .328                      | 2.602 | .012 |
|       | Kesejahteraan | .446                        | .105       | .536                      | 4.250 | .000 |



a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) sebagai berikut:

1. Hasil uji t pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $2,602 >$  dari  $t_{tabel}$   $1,677$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,012$ . Nilai signifikansi tersebut lebih dari  $0,05$ , maka hipotesis diterima. Jadi, dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Hasil uji t pengaruh variabel kesejahteraan terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $4,250 >$  dari  $t_{tabel}$   $1,677$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000$ . Nilai signifikansi tersebut lebih dari  $0,05$ , maka hipotesis diterima. Jadi, dapat disimpulkan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**Tabel 10 Uji Simultan (Uji F)**

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

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 18.383         | 2  | 9.192       | 40.969 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 10.096         | 45 | .224        |        |                   |
|       | Total      | 28.479         | 47 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Kepemimpinan

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan dari hasil uji simultan (uji f) menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $40,969 >$  dari  $f_{tabel}$   $3,204$  dan nilai signifikansi  $0,000 <$   $0,05$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kesejahteraan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

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

**Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .803 <sup>a</sup> | .645     | .630              | .474                       |

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Kepemimpinan

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji diatas, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,630 atau 63%. Besarnya nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel independent (gaya kepemimpinan dan kesejahteraan) mampu menjelaskan variasi nilai variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 63% sedangkan sisanya 37% diperoleh oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil yang diperoleh model persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,566 + 0,190X_1 + 0,446X_2 + e$$

Adapun penjelasan dari angka-angka persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta sebesar 0,566 artinya jika variabel kepemimpinan dan kesejahteraan diabaikan atau diasumsikan bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,566.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,190 artinya setiap peningkatan satu satuan variabel kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,190. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan ketika nilai kepemimpinan naik, maka kinerja akan naik
3. Nilai koefisien regresi variabel kesejahteraan ( $X_2$ ) sebesar 0,446 artinya setiap peningkatan satu satuan variabel kesejahteraan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,446. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan ketika nilai kesejahteraan naik, maka kinerja akan naik

## 5. Discussion

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis yang telah diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $2,602 > 1,677$ ) dengan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 atau 5% ( $0,012 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, dapat diambil keputusan bahwa hipotesis diterima. Ketika gaya kepemimpinan bagus kinerja juga akan baik hal ini dipengaruhi dengan adanya seorang pemimpin yang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, memberikan motivasi serta mampu berkomunikasi dan seorang pemimpin harus mempunyai tanggung jawab yang baik terhadap bawahannya. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan bernilai positif yaitu sebesar 0,190, artinya setiap peningkatan satu satuan variabel kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,190. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan ketika nilai kepemimpinan naik, maka kinerja akan naik.

## **Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis yang telah diperoleh bahwa variabel kesejahteraan (X2) memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,250 > 1,677$ ) dengan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 atau 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, dapat diambil keputusan bahwa hipotesis atau  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ketika kesejahteraan meningkat maka semakin meningkat kinerja karyawan. Apabila kesejahteraan meningkat kinerja juga akan baik, hal ini dipengaruhi oleh salah satu cara yang efektif untuk menjaga sikap karyawan agar merasa puas, nyaman dan bahagia dalam bekerja, dengan begitu motivasi karyawan semakin bersinar dan tumbuh. Nilai koefisien regresi variabel kesejahteraan bernilai positif yaitu sebesar 0,466, artinya setiap peningkatan satu satuan variabel kesejahteraan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,466. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan ketika nilai kesejahteraan naik, maka kinerja akan naik.

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dengan hasil statistic F hitung sebesar 40,969 dan F tabel sebesar 3,204 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $40,969 > 3,204$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diterima. Dari hasil diatas diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kesejahteraan sehingga apabila PT. Watumada Jaya Mineral ingin meningkatkan kinerja karyawan maka PT. Watumada Jaya Mineral harus mengelola kepemimpinan dan kesejahteraan secara optimal.

## **6. Conclusion**

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT. Watumada Jaya Mineral, dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Watumada Jaya Mineral, menunjukkan bahwa semakin bagus gaya kepemimpinan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Watumada Jaya Mineral.
2. Kesejahteraan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Watumada Jaya Mineral, menunjukkan bahwa semakin bagus pemberian kesejahteraan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Watumada Jaya Mineral.
3. Gaya kepemimpinan dan kesejahteraan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. Watumada Jaya Mineral. Hal ini

dapat disimpulkan bahwa semakin bagus gaya kepemimpinan dan kesejahteraan dapat membentuk lingkungan kerja yang mendukung serta motivasi dalam menjalankan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Karena masih banyak kekurangan dalam penelitian ini adalah bahwa hanya sebagian kecil dari permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan yang terungkap. Dalam hal ini masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang kinerja karyawan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain juga yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

## References

- Arsawan, E. W., Prayustika, P. A., Kariati, N. M., & Laksmi, P. A. S. (2020). *Praktik Knowledge Sharing Pada Usaha Kecil dan Menengah: Sistematika dan Panduan*. Nilacakra.
- Ghufron. (2020). Teori-teori Kepimpinan. *FENOMENA*, Vol. 19 No. 1 April 2020, 19(1), 73–79.
- Hanafi, K., Pontoh, G. T., & Novitasari, E. (2022). *SPIRITUALITAS DAN KEPUASAN KINERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA RUMAH SAKIT*. K-Media.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Kamal, F., & Abdillah, E. Z. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt Pandu Siwi Sentosa Jakarta). *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(2), 103–122. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i2.1684>
- Prahendratno, A., Samsuddin, H., Paringsih, Wartono, T., Octadyla, M. M., Nurmala, R., Z, F. M., Zafar, T. S., Endrasprihatin, R., Riswanto, A., Desi, D. E., Adisaputra, A. K., Mayasari, N. M. D. A., Afyah, S., Widiastuti, F., Hikmat, A., Budiman, D., Mulyani, R., Irawan, D. A., & Novel, N. J. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendekatan Praktis Untuk Keberhasilan Organisasi)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Pratama, A. D., & Giovanni, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Di Kota Magelang. *Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(4), 21–27. <https://doi.org/10.32938/ie.v3i4.2072>
- Purba, B. (2020). ANALISIS PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA PT. ASURANSI JIWASRAYA

(PERSERO) MEDAN. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18, 1–2.  
<https://www.nielsen.com/id/id/press-releases/2020/konsumen-digital-menunjukkan-pertumbuhan-tren-positif/>

Rahardjo, P., Gunawan, C., & Isriyani, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Hotel Selabintana). *Cakrawala Repositori IMWI*, 4(1), 66–76.  
<https://doi.org/10.52851/cakrawala.v4i1.62>

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>

Sriyana. (2022). *Kepemimpinan Dalam Pemerintahan*. Feniks Muda Sejahtera.

Wibowo, P. M., & Syafii, M. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa*. 1(02), 54–64.  
<https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/juemi>

