

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Perusahaan ini didirikan pada tanggal 14 April tahun 2020 sebagai perusahaan PT. Watumada Jaya Mineral atau (WJM) dengan total karyawan 48. Perusahaan ini didirikan untuk jangka waktu yang tidak ditentukan lamanya, PT. Watumada Jaya Mineral bergerak dibidang pertambangan dan penggalian yang mencakup jasa penunjang atau dasar balas jasa atau kontrak yang dibutuhkan dalam kegiatan pertambangan, seperti jasa eksplorasi misalnya dengan cara tradisional seperti mengambil contoh bijih dalam jasa pemompaan dan penyaluran hasil tambang.

### 4.2. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan para karyawan PT. Watumada Jaya Mineral, adapun untuk melihat gambaran umum terkait identitas responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.1.**  
**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Responden	Persentase
1.	21-30	31	64,6%
2.	31-40	10	20,8%
3.	41-50	5	10,4%
4.	50>	2	4,2%
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karyawan yang berusia 21-30 tahun sebanyak 31 orang (64,6%), usia 31-40 tahun sebanyak 10 orang (20,8%), usia 41-50 tahun sebanyak 5 orang (10,4%), dan usia 50 tahun keatas sebanyak 2 orang (4,2%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang berusia 21-30 tahun.

**Tabel 4. 2**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1.	Laki-Laki	34	70,8%
2.	Perempuan	14	29,2%
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah yang lebih banyak yaitu 34 orang atau setara dengan (70,8%), jika dibandingkan jumlah responden perempuan yang berjumlah 14 orang atau setara dengan (29,2%). Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Watumada Jaya Mineral adalah laki-laki.

**Tabel 4. 3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan**

No	Bidang Pekerjaan	Responden	Persentase
1.	Admin Produksi	6	12,5%
2.	Kepala Produksi	1	2,1%
3.	Cash Management	3	6,3%
4.	Operator	10	20,8%
5.	Kualiti Kontrol	3	6,3%
6.	Manajer	1	2,1%
7.	Fuel	3	6,3%

8.	Pengawas Produksi	5	10,4%
9.	Staff Admin	5	10,4%
10.	Welder	8	16,7%
11.	Preparasi	3	6,3%
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 48 responden, dapat disimpulkan bahwa operator terbanyak yaitu sebanyak 10 dengan persentase (20,8%).

**Tabel 4. 4.**  
**Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Responden	Persentase
1.	9 bulan - 12 bulan	4	8,3%
2.	1 tahun - 1 tahun 12 bulan	17	35,4%
3.	2 tahun - 2 tahun 12 bulan	19	39,6%
4.	3 tahun	8	16,7%
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa responden yang bekerja selama 9 bulan- 12 bulan sebanyak 4 orang atau sebesar (8,3%), kemudian responden yang bekerja selama 1 tahun – 1 tahun 12 bulan sebanyak 17 orang atau sebesar (35,4%), responden yang bekerja selama 2 tahun – 2 tahun 12 bulan sebanyak 19 orang atau sebesar (39,6%), dan responden yang bekerja selama 3 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar (16,7%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Watumada Jaya Mineral bekerja pada 2 tahun – 2 tahun 12 bulan sebanyak 19 orang dengan persentase (39,6%).

### 4.3. Analisis Deskriptif Kuesioner

Analisis deskriptif kuesioner dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi dan rata-rata dari jawaban responden terhadap hasil kuesioner yang disebarakan. Hasil kuesioner tersebut terdiri dari 48 sampel meliputi variabel gaya kepemimpinan (X1), kesejahteraan (X2), dan kinerja karyawan (Y).

#### 1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari kuesioner gaya kepemimpinan, terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut sebagai berikut.

**Tabel 4.5**  
**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 tabel di atas, dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pernyataan (X<sub>1</sub>) sebagai berikut:

- a. Dari 48 responden yang memberikan tanggapan terkait X1.1, terdapat 5 orang (10,4%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 orang (8,3%) menyatakan tidak setuju, 4 orang (8,3%) menyatakan netral, 20 orang (41,7) menyatakan setuju, dan 15 orang (31,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X1.1 (41,7%).
- b. Dari 48 responden yang memberikan tanggapan terkait X1.2, terdapat 9 orang (18,8%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 orang (6,3%) menyatakan tidak setuju, 9 orang (18,8%) menyatakan netral, 10 orang (20,8%) menyatakan setuju, dan 17 orang (35,4%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan X1.2 (35,4%).
- c. Dari 48 responden yang memberikan tanggapan terkait X1.3, terdapat 15 orang (31,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 orang (6,3%) menyatakan tidak setuju, 4 orang (8,3%) menyatakan netral, 12 orang (25%) menyatakan setuju, dan 14 orang (29,2%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai sangat tidak setuju tentang pernyataan X1.3 (31,3%).
- d. Dari 48 responden yang memberikan tanggapan terkait X1.4, terdapat 14 orang (29,2%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 orang (10,4%) menyatakan tidak setuju, 3 orang (6,3%) menyatakan netral, 17 orang (35,4%) menyatakan setuju, dan 9

orang (18,8%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X1.4 (35,4%).

- e. Dari 48 responden yang memberikan tanggapan terkait X1.5, terdapat 11 orang (22,9%) menyatakan sangat tidak setuju, 6 orang (12,5%) menyatakan tidak setuju, 4 orang (8,3%) menyatakan netral, 16 orang (33,3%) menyatakan setuju, dan 11 orang (22,9%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X1.5 (33,3%).
- f. Dari 48 responden yang memberikan tanggapan terkait X1.6, terdapat 13 orang (27,1%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 orang (8,3%) menyatakan tidak setuju, 5 orang (10,4%) menyatakan netral, 14 orang (29,2%) menyatakan setuju, dan 12 orang (25%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X1.6 (29,2%).
- g. Dari 48 responden yang memberikan tanggapan terkait X1.7, terdapat 12 orang (25%) menyatakan sangat tidak setuju, 7 orang (14,6%) menyatakan tidak setuju, 5 orang (10,4%) menyatakan netral, 14 orang (29,2%) menyatakan setuju, dan 10 orang (20,8%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X1.7 (29,2%).

- h. Dari 48 responden yang memberikan tanggapan terkait X1.8, terdapat 9 orang (18,8%) menyatakan sangat tidak setuju, 10 orang (20,8%) menyatakan tidak setuju, 3 orang (6,3%) menyatakan netral, 14 orang (29,2%) menyatakan setuju, dan 12 orang (25%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X1.8 (29,2%).
- i. Dari 48 responden yang memberikan tanggapan terkait X1.9, terdapat 16 orang (33,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 6 orang (12,5%) menyatakan netral, 14 orang (29,2%) menyatakan setuju, dan 12 orang (25%) menyatakan sangat setuju, namun tidak ada responden yang menjawab tidak setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai sangat tidak setuju tentang pernyataan X1.9 (33,3%).
- j. Dari 48 responden yang memberikan tanggapan terkait X1.10, terdapat 11 orang (22,9%) menyatakan sangat tidak setuju, 7 orang (14,6%) menyatakan tidak setuju, 6 orang (12,5%) menyatakan netral, 10 orang (20,8%) menyatakan setuju, dan 14 orang (29,2%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X1.10 (29,2%).
- k. Dari 48 responden yang memberikan tanggapan terkait X1.11, terdapat 10 orang (20,8%) menyatakan sangat tidak setuju, 6 orang (12,5%) menyatakan tidak setuju, 4 orang (8,3%) menyatakan netral, 15 orang (31,3%) menyatakan setuju, dan 13

orang (27,1%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X1.10 (31,3%).

1. Dari 48 responden yang memberikan tanggapan terkait X1.12, terdapat 7 orang (14,6%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 orang (8,3%) menyatakan tidak setuju, 5 orang (10,4%) menyatakan netral, 16 orang (33,3%) menyatakan setuju, dan 16 orang (33,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju dan sangat tidak setuju tentang pernyataan X1.10 (33,3%).

## 2. Variabel Kesejahteraan (X2)

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari kuesioner kesejahteraan, terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut sebagai berikut.

**Tabel 4. 6**  
**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 tabel di atas, dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pernyataan ( $X_2$ ) sebagai berikut:

- a. Dari 48 responden yang memberikan tanggapan terkait  $X_{2.1}$ , terdapat 2 orang (4,2%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 orang (8,3%) menyatakan tidak setuju, 8 orang (16,7%) menyatakan netral, 13 orang (27,1%) menyatakan setuju, dan 21 orang (43,8%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan  $X_{2.1}$  (43,8%).
- b. Dari 48 responden yang memberikan tanggapan terkait  $X_{2.2}$ , terdapat 3 orang (6,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 7 orang (14,6%) menyatakan tidak setuju, 5 orang (10,4%) menyatakan netral, 16 orang (33,3%) menyatakan setuju, dan 17 orang (35,4%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan  $X_{2.2}$  (35,4%).
- c. Dari 48 responden yang memberikan tanggapan terkait  $X_{2.3}$ , terdapat 2 orang (4,2%) menyatakan sangat tidak setuju, 7 orang (14,6%) menyatakan tidak setuju, 6 orang (12,5%) menyatakan netral, 20 orang (41,7%) menyatakan setuju, dan 13 orang (27,1%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan  $X_{2.3}$  (41,7%).
- d. Dari 48 responden yang memberikan tanggapan terkait  $X_{2.4}$ , terdapat 1 orang (2,1%) menyatakan sangat tidak setuju, 9 orang

(18,8%) menyatakan tidak setuju, 10 orang (20,8%) menyatakan netral, 17 orang (35,4%) menyatakan setuju, dan 11 orang (22,9%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X2.4 (35,4%).

- e. Dari 48 responden yang memberikan tanggapan terkait X2.5, terdapat 3 orang (6,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 orang (6,3%) menyatakan tidak setuju, 6 orang (12,5%) menyatakan netral, 21 orang (43,8%) menyatakan setuju, dan 15 orang (31,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X2.5 (43,8%).
- f. Dari 48 responden yang memberikan tanggapan terkait X2.6, terdapat 4 orang (8,3%) menyatakan tidak setuju, 6 orang (12,5%) menyatakan netral, 20 orang (41,7%) menyatakan setuju, dan 18 orang (37,5%) menyatakan sangat setuju, namun tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X2.6 (41,7%).
- g. Dari 48 responden yang memberikan tanggapan terkait X2.7, terdapat 2 orang (4,2%) menyatakan sangat tidak setuju, 7 orang (14,6%) menyatakan tidak setuju, 7 orang (14,6%) menyatakan netral, 14 orang (29,2%) menyatakan setuju, dan 18 orang (37,5%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan

bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan X2.7 (37,5%).

- h. Dari 48 responden yang memberikan tanggapan terkait X2.8, terdapat 1 orang (2,1%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 orang (8,3%) menyatakan tidak setuju, 6 orang (12,5%) menyatakan netral, 17 orang (35,4%) menyatakan setuju, dan 20 orang (41,7%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan X2.8 (41,7%).

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari kuesioner kinerja karyawan, terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut sebagai berikut.

**Tabel 4. 7**  
**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 tabel di atas, dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pernyataan (Y) sebagai berikut:

- a. Dari 48 responden yang memberikan tanggapan terkait Y.1, terdapat 1 orang (2,1%) menyatakan sangat tidak setuju, 10 orang (20,8%) menyatakan tidak setuju, 5 orang (10,4%) menyatakan netral, 22 orang (45,8%) menyatakan setuju, dan 10 orang (20,8%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan Y.1 (45,8%).
- b. Dari 48 responden yang memberikan tanggapan terkait Y.2, terdapat 6 orang (12,5%) menyatakan sangat tidak setuju, 11 orang (22,9%) menyatakan tidak setuju, 8 orang (16,7%) menyatakan netral, 16 orang (33,3%) menyatakan setuju, dan 7 orang (14,6%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan Y.2 (33,3%).
- c. Dari 48 responden yang memberikan tanggapan terkait Y.3, terdapat 11 orang (22,9%) menyatakan sangat tidak setuju, 7 orang (14,6%) menyatakan tidak setuju, 12 orang (25%) menyatakan netral, 12 orang (25%) menyatakan setuju, dan 6 orang (12,5%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.3 (25%).
- d. Dari 48 responden yang memberikan tanggapan terkait Y.4, terdapat 11 orang (22,9%) menyatakan sangat tidak setuju, 13

orang (27,1%) menyatakan tidak setuju, 8 orang (16,7%) menyatakan netral, 9 orang (18,8%) menyatakan setuju, dan 7 orang (14,6%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai tidak setuju tentang pernyataan Y.4 (22,9%).

- e. Dari 48 responden yang memberikan tanggapan terkait Y.5, terdapat 6 orang (12,5%) menyatakan sangat tidak setuju, 16 orang (33,3%) menyatakan tidak setuju, 7 orang (14,6%) menyatakan netral, 14 orang (29,2%) menyatakan setuju, dan 5 orang (10,4%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai tidak setuju tentang pernyataan Y.5 (33,3%).
- f. Dari 48 responden yang memberikan tanggapan terkait Y.6, terdapat 8 orang (16,7%) menyatakan sangat tidak setuju, 8 orang (16,7%) menyatakan tidak setuju, 8 orang (16,7%) menyatakan netral, 17 orang (35,4%) menyatakan setuju, dan 7 orang (14,6%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.6 (35,4%).
- g. Dari 48 responden yang memberikan tanggapan terkait Y.7, terdapat 4 orang (8,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 6 orang (12,5%) menyatakan tidak setuju, 9 orang (18,8%) menyatakan netral, 16 orang (33,3%) menyatakan setuju, dan 13 orang (27,1%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan

bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan Y.7 (33,3%).

#### 4. 4. Hasil Penelitian

##### 4. 4. 1. Uji Instrumen

###### a. Uji Validitas

Uji validitas mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi dengan menggunakan program SPSS. Uji validasi dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka kuesioner dinyatakan valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka kuesioner dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas penelitian ini disajikan pada tabel 4.5.

**Tabel 4. 8.**  
**Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

Variabel	Item	Corrected item total correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	P1	0,702	0,284	Valid
	P2	0,656	0,284	Valid
	P3	0,796	0,284	Valid
	P4	0,771	0,284	Valid
	P5	0,785	0,284	Valid
	P6	0,753	0,284	Valid
	P7	0,795	0,284	Valid
	P8	0,734	0,284	Valid
	P9	0,734	0,284	Valid
	P10	0,769	0,284	Valid
	P11	0,691	0,284	Valid
	P12	0,703	0,284	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas di atas, terlihat bahwa seluruh item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan adalah valid. Karena nilai  $r_{hitung}$  (Corrected Item Total Correlation)  $>$   $r_{tabel}$  yaitu 0,284.

**Tabel 4. 9.**  
**Uji Validitas Kesejahteraan**

Variabel	Item	Corrected item total correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Kesejahteraan (X2)	P1	0,720	0,284	Valid
	P2	0,668	0,284	Valid
	P3	0,702	0,284	Valid
	P4	0,695	0,284	Valid
	P5	0,825	0,284	Valid
	P6	0,683	0,284	Valid
	P7	0,676	0,284	Valid
	P8	0,677	0,284	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas di atas, terlihat bahwa seluruh item pertanyaan variabel kesejahteraan adalah valid. Karena nilai  $r_{hitung}$  (Corrected Item Total Correlation)  $>$   $r_{tabel}$  yaitu 0,284.

**Tabel 4. 10.**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Variabel	Item	Corrected item total correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,584	0,284	Valid
	P2	0,711	0,284	Valid
	P3	0,521	0,284	Valid
	P4	0,538	0,284	Valid
	P5	0,652	0,284	Valid
	P6	0,602	0,284	Valid
	P7	0,466	0,284	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas di atas, terlihat bahwa seluruh item pertanyaan variabel kinerja karyawan adalah valid. Karena nilai  $r_{hitung}$  (Corrected Item Total Correlation)  $> r_{tabel}$  yaitu 0,284.

b. Uji Realiabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur kepercayaan suatu variabel atau menyusun suatu indikator untuk mengetahui konsistensi suatu alat ukur. Jika nilai *Alpha Cronbach*  $> r_{tabel}$  taraf 0.60, maka jawaban dari responden pada kuesioner dinyatakan *reliable*. Jika nilai *Alpha Cronbach*  $< r_{tabel}$  taraf 0,60, maka jawaban responden dianggap tidak *reliable*.

**Tabel 4. 11.**  
**Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan**  
**dan Kinerja Karyawan**

No	Variabel	Alpha Cronbach	r tabel	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,925	0,284	Reliable
2.	Kesejahteraan (X2)	0,854	0,284	Reliable
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,671	0,284	Reliable

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 dari hasil uji reabilitas terlihat bahwa *Alpha Cronbach* pada variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,925, variabel kesejahteraan (X2) sebesar 0,854, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,671, hasil tersebut menunjukkan nilai  $\alpha > 0,60$  dan  $> r$  tabel 0,284. Jadi dapat disimpulkan hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh pernyataan kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan *reliable*.

#### 4. 4. 2. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan aturan keputusan bahwa jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka distribusi dianggap normal.

**Tabel 4. 12.**  
**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

Berdasarkan tabel 4.9 dari hasil uji normalitas, jumlah data yang diuji dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada penelitian ini adalah 48. Hasil pengujian menunjukkan tingkat signifikan sebesar  $0,169 > 0,05$ . Menunjukkan bahwa distribusinya normal karena nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Oleh karena itu berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa residual memiliki berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians residual antar pengamatan dalam suatu model regresi. Dasar pengambilan keputusan

adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 4. 13.**  
**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 4.10 dari hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kesejahteraan dengan hasil uji signifikansi masing-masing sebesar 0,642 dan 0,478 lebih besar dari 0,05. Yang berarti variabel kepemimpinan dan kesejahteraan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan atau korelasi antar variabel dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independent. Multikolinearitas dapat ditunjukkan dengan nilai toleransi > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang < 10.

**Tabel 4. 14.**  
**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 tabel 4.11 dari hasil multikolinearitas menunjukkan koefisien kedua variabel independent terlihat nilai tolerance variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,495 dan variabel kesejahteraan (X2) sebesar 0,495. Dari nilai tolerance kedua variabel independen dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance bebas dari multikolineritas, karena nilai tolerance kedua variabel lebih besar dari 0,1. Sedangkan nilai VIF variabel kepemimpinan sebesar 2,021 dan variabel kesejahteraan sebesar 2,021. Dari nilai VIF kedua variabel independen dapat disimpulkan bahwa nilai VIF bebas dari multikolinearitas, karena nilai VIF kedua variabel kurang dari 10. Dari angka tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah bertujuan untuk mencari antara dua variabel (dependent dan independent) mempunyai hubungan yang linear, maka analisis regresi dapat dilanjutkan. Uji

linearitas dalam penelitian ini diuji menggunakan SPSS versi 23. Dua variabel mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) > 0,05 atau F hitung < F tabel. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 15.**  
**Uji Linearitas Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan**  
**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kepemimpinan	Between Groups	14.699	4	3.675	11.467	.000
	(Combined 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

Berdasarkan tabel 4.12 dari hasil uji linearitas di atas, diperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* >  $\alpha$  (0,766 > 0,05) dan  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  (0,383 < 3,204) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan.

**Tabel 4. 16.**  
**Uji Linearitas Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan**  
**ANOVA Table**

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

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 dari hasil 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.

#### 4. 4. 3. Uji Hipotesis

##### a. Uji T

Uji t adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengukur derajat hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen. Berdasarkan taraf signifikansi 0,05, kriteria pengujiannya adalah mengamati nilai perbandingan apabila  $t$  hitung  $> t$  tabel untuk menerima hipotesis. Dengan rumus

perhitungan  $DF=N-K$ . N adalah jumlah sampel dan K adalah jumlah variabel X dan Y. Hasil pengujiannya sebagai berikut.

**Tabel 4. 17.**  
**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 4.14 dari hasil uji signifikansi parsial (uji t) yang diperoleh dari  $t_{hitung}$  dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah 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

b. Uji F

Uji f (simultan) adalah bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independent mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi dianggap signifikan apabila nilai sig 0,05. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji f terdapat pada tabel 4.15 berikut ini:

**Tabel 4. 18.**  
**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 tabel 4.15 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.

c. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari keseluruhan variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) dan pengaruhnya terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 4. 19.**  
**Uji Koefisien Determinasi  $R^2$**   
**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 tabel 4.16 dari hasil uji koefisien determinasi  $R^2$  tersebut menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,645 atau 64,5% namun, karena variable independent dalam penelitian ini lebih dari satu maka nilai yang perlu diperhatikan pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,630 atau 63%. Besarnya nilai Adjusted R Square tersebut menunjukkan bahwa variabel independent (kepemimpinan dan kesejahteraan) mampu menjelaskan variasi nilai variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 63% sedangkan sisanya 37% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## d. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang dirumuskan adalah analisis linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 23. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent (kepemimpinan dan kesejahteraan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 4. 20.**  
**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**  
**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 hasil yang ditunjukkan tabe 4.17 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 (X1) 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 (X2) 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

#### **4. 5. Pembahasan**

##### **4. 5. 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan merupakan kepemimpinan yang berfokus pada atasan dan kepemimpinan bawahan. Gaya ini dipengaruhi oleh faktor manajerial, faktor karyawan, dan faktor situasional. Jika pemimpin berpendapat bahwa kepentingan organisasi harus didahulukan dari kepentingan individu, maka pemimpin lebih

berwibawa, namun jika bawahan mempunyai pengalaman dan keinginan berpartisipasi yang lebih baik, maka pemimpin dapat menerapkan gaya partisipasinya.

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. Namun, 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.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Purwanto Rahardjo, Ce Gunawan, dan Isriyani (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Selabintana), yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahmi Kamal dan Emil Zahara Abdillah (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Pandu Siwi Sentosa Jakarta). Yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan memberikan bukti empiris yang mendukung pentingnya pengembangan kepemimpinan dalam organisasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Teori yang dikemukakan oleh Sriyana (2022) bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin banyak orang, baik organisasi maupun perusahaan yang kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah untuk mencapai tujuan. Teori ini secara langsung mendukung hasil uji hipotesis bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin efektif, seperti yang didukung oleh teori tersebut, maka

diperkirakan bahwa karyawan pada PT. Watumada Jaya Mineral akan lebih termotivasi dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Ashlan (2022) bahwa gaya kepemimpinan adalah teknik, cara dan jenis atau pola perilaku yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik, sifat-sifat kepemimpinan misalnya bersifat adil, suka melindungi, penuh rasa percaya diri, penuh inisiatif dan mempunyai daya tarik. Teori ini secara langsung mendukung hasil uji hipotesis bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang mempromosikan sifat-sifat positif seperti yang disebutkan, maka kemungkinan besar karyawan akan merasa lebih terdorong, dan terinspirasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Fiedler mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja kelompok karena dapat mempengaruhi usaha dan kerja tim yang dapat mempengaruhi kinerja kelompok (Ghufron 2020). Teori ini secara langsung mendukung hasil uji hipotesis bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin mampu memberikan feedback yang konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif serta mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tim untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatnya usaha dan kerja sama tim, kinerja kelompok secara keseluruhan juga akan meningkat. Pemimpin yang

efektif dapat mengarahkan tim menuju pencapaian tujuan bersama dengan cara yang efisien dan produktif.

#### **4. 5. 2. Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kesejahteraan 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 yang mencakup segala jenis kompensasi finansial yang tidak dibayarkan langsung kepada karyawan.

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. Namun, berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis yang telah diperoleh bahwa variabel kesejahteraan ( $X_2$ ) 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.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Rendy Irwandi, Jujup Herawati, dan Epsilandri Septyyarini (2023) dengan judul Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Upah Lembur dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Bina Makmur Plantation SUM-SEL), yang menyimpulkan bahwa kesejahteraan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arfananda Dias Pratama dan Axel Giovanni (2021) dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Di Kota Magelang, yang menyimpulkan bahwa kesejahteraan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kesejahteraan fisik dan mental berhubungan positif dengan kinerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Teori yang dikemukakan oleh Supriyanto dan Machfudz mendefinisikan bahwa kesejahteraan adalah balas jasa langsung atau tidak langsung atau non upah atau upah yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kinerja karyawan (Hanafi 2022). Teori ini secara langsung mendukung hasil uji hipotesis bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesejahteraan ini dapat berupa tunjangan kesehatan, program keseimbangan kerja-hidup, fasilitas, dan bentuk-bentuk penghargaan lainnya dan kesejahteraan dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi, komitmen dan kesehatan yang akan menghasilkan karyawan lebih produktif dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson kesejahteraan merupakan manfaat tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaanya dalam organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat dikatakan bahwa imbalan kerja adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan selain gaji atau upah yang dapat meningkatkan kinerja, dan peraturan ini tidak berkaitan langsung dengan prestasi kerja (Agama & Karawang 2022). Teori ini secara langsung mendukung hasil uji hipotesis bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesejahteraan yang menunjukkan bahwa strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, melalui peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan keseimbangan kerja yang lebih baik.

Dengan demikian, organisasi yang fokus pada kesejahteraan dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan keberhasilan jangka panjang.

Hasibuan mengemukakan bahwa kesejahteraan merupakan hal yang utama (material dan non material) untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi jasmani dan rohani sehingga produktivitas kerjanya meningkat. Menawarkan kesejahteraan adalah salah satu cara efektif untuk menjaga sikap karyawan agar merasa puas, nyaman dan bahagia dalam bekerja. Teori ini secara langsung mendukung hasil uji hipotesis bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu pentingnya perhatian terhadap kesejahteraan dalam organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan organisasi dapat mencapai peningkatan kinerja yang baik, Ketika kebutuhan material dan non material terpenuhi karyawan lebih cenderung merasa aman secara finansial dan non finansial, serta termotivasi untuk bekerja lebih keras yang pada akhirnya dapat menguntungkan baik karyawan maupun organisasi.

#### **4. 5. 3. 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.

Gaya kepemimpinan yang baik dimiliki oleh pemimpin PT. Watumada Jaya Mineral kemungkinan memberikan kinerja yang baik terhadap karyawan, dalam konteks ini pemimpin PT. Watumada Jaya Mineral dapat fokus pada pelatihan dan pengembangan gaya kepemimpinan yang efektif. Sehingga, mampu memotivasi karyawan secara positif dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat mencapai kinerja yang lebih baik dengan mengembangkan pemimpin yang mampu menginspirasi dan melibatkan karyawan dalam proses kerja mereka.

Kesejahteraan karyawan PT. Watumada Jaya Mineral dalam memastikan kesejahteraan melalui program kesehatan, keseimbangan kerja hidup, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang dapat mendukung pekerjaan lebih efektif dan efisien. Program kesejahteraan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu mengurangi stress dan meningkatkan kebahagiaan karyawan, yang berdampak positif pada kinerja karyawan. Kesejahteraan yang diberikan oleh PT. Watumada Jaya Mineral beberapa karyawan berpendapat bahwa semakin baik kesejahteraan yang diberikan juga memiliki peran penting dalam membangun

semangat kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka untuk PT. Watumada Jaya Mineral.

Ketika gaya kepemimpinan dan kesejahteraan dianalisis secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mendukung kesejahteraan melalui kepemimpinan yang inklusif dan perhatian terhadap kesejahteraan individu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Pemimpin yang baik cenderung mendukung kesejahteraan yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Ini menekankan pentingnya penerapan pendekatan holistic yang mengintegrasikan kedua aspek ini dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung melalui kepemimpinan yang efektif dan program kesejahteraan yang komprehensif, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan.

Hasil uji determinan  $R^2$  dalam penelitian ini memperoleh nilai 0.645, namun karena penelitian ini merupakan penelitian regresi berganda maka perolehan nilai determinasi diambil pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,630 artinya persentase pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 63% sedangkan sisanya 37% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.