

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA PT. RENDANG ASESE PADANG

Bhariq Kurniawan

Barikrikardo@gmail.com Universitas Putra Indonesia "Yptk" Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima Agustus, 16, 2024
Revisi September, 16 2024
Diterima Oktober, 5 2024

Kata kunci:

Budaya Organisasi,
Gaya Kepemimpinan,
Kinerja Pegawai,
Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan karyawan pada PT. Rendang Asese Padang. Penelitian ini terdiri dari dua gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan serta satu variabel intervening yaitu kesejahteraan karyawan. Metode yang digunakan adalah analisis *structural equation modeling* (SEM) dengan *partial least square* (PLS). Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden yaitu pegawai PT. Rendang Asese sebanyak 74 responden. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh: 1) Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kesejahteraan karyawan pada PT. Rendang Asese. 2) Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kesejahteraan karyawan pada PT. Rendang Asese. 3) Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Rendang Asese. 4) Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rendang Asese. 5) Terdapat pengaruh signifikan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rendang Asese. 6) kesejahteraan karyawan mampu untuk memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Rendang Asese. 7) kesejahteraan karyawan mampu untuk memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rendang Asese. 8) Kontribusi variabel kesejahteraan karyawan sebesar 65,9%, sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya. 9) kontribusi variabel kinerja karyawan sebesar 78,5%, sisanya sebesar 21,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Manajemen SDM dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena kualitas kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dimilikinya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan dengan optimal untuk meningkatkan efisiensi dan

efektivitas organisasi serta kepuasan kerja pegawai. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi pegawai operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen instansi. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen organisasi bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen instansi. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya (Agari, A. F. F. & Suhermin 2021).

Tabel 1
Laporan Rekap Penjualan PT. Rendang Asese Padang Tahun 2021-2023

No	Rekap Pejualan (Dalam Kg)				
	Bulan	2021	2022	2023	Total Penjualan
1	Januari	1.800	1.600	2.000	5.400
2	Februari	1.650	1.700	1.800	5.150
3	Maret	1.350	1.400	1.800	4.550
4	April	1.100	1.500	1.700	4.300
5	Mei	1.300	1.800	1.500	4.600
6	Juni	1.600	2.100	1.600	5.300
7	Juli	1.200	2.300	1.300	4.800
8	Agustus	2.000	1.800	1.700	5.500
9	September	2.100	1.700	2.200	6.000
10	Oktober	2.300	2.400	2.000	6.900
11	November	2.700	2.000	2.100	6.800
12	Desember	2.400	1.600	2.800	6.800
TOTAL		21.500	21.900	22.500	66.100

Sumber: PT. Rendang Asese Padang 2023

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat rekap penjualan pada PT. Rendang Asese Padang terjadi fluktuasi. Tingkat penjualan terendah terjadi pada bulan april dengan sebanyak 4.300 Kg penjualan rendang. Kemudian tingkat penjualan tertinggi terjadi pada bulan oktober sebanyak 6.900 Kg penjualan rendang. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan transformasional yang lemah terhadap karyawan, kompensasi yang diberikan kurang baik, tidak stabilnya nya tingkat kesejahteraan karyawan dalam bekerja. Sehingga akan berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Rendang Asese Padang.

Tabel 2
Data Kinerja Karyawan PT. Rendang Asese Padang Tahun 2021-2023

No	Aspek Penilaian	2021	2020	2021	2022	2023
1	Disiplin	65	68	70	72	70
2	Tanggung Jawab	69	67	70	72	68
3	Loyalitas	68	70	73	70	67
4	Ketekunan	67	70	72	71	69
5	Kerjasama	68	71	73	70	70
6	Kejujuran	69	72	70	73	69
7	Mutu	68	73	70	75	73
Rata-rata (Pertahun)		67,71%	70,14%	71,14%	71,86%	69,43%

Target	69%	70%	70%	70%	70%
Keterangan	Tidak Tercapai	Tercapai	Tercapai	Tercapai	Tidak Tercapai

Sumber: PT. Rendang Asese Padang

Pada tabel 2 diatas menunjukkan penilaian kinerja karyawan selama 5 tahun terakhir yang mengalami penurunan dan kenaikan yang berbeda setiap tahunnya. Dimana rata-rata pertahun pada tahun 2021 mencapai 67,71% dengan status tidak mencapai target/belum tercapai, pada tahun 2020 mencapai 70,14% dengan status mencapai target tercapai, pada tahun 2021 mencapai 71,14% dengan status mencapai target tercapai, pada tahun 2022 mencapai 71,86% dengan status mencapai target tercapai dan pada tahun 2023 mencapai 69,43% dengan status tidak mencapai target/belum tercapai. Diketahui bahwa penilaian capaian kinerja di tahun 2021-2023 pada PT. Rendang Asese Padang mengalami fluktuasi, sehingga persentase penilaian capaian kinerja masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini mempresentasikan bahwa telah terjadi penurunan terhadap kinerja karyawan di PT. Rendang Asese Padang.

TINJAUAN LITERATUR

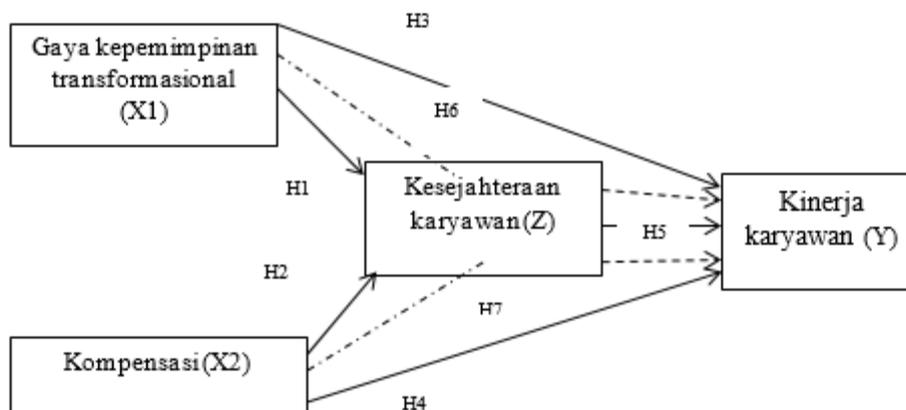
Menurut (Puspitasari et al., 2021) mendefinisikan kinerja ialah sebuah hasil yang seseorang capai guna mengerjakan tanggung jawab yang sudah perusahaan bebaskan kepadanya berdasar pada waktu, kesungguhan, pengalaman, serta kecapakan . Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan berwenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin menciptakan visi, lingkungan dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk berprestasi. Implikasinya bawahan akan merasa kagum, percaya, dan berkomitmen pada pimpinan. Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya dapat menerapkan konsep kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi anak buahnya, sehingga mereka akan percaya, meneladani, dan menghormatinya (Putra and Surya 2020).

Menurut (Harahap and Khair 2020) kompensasi adalah Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sistem kompensasi haruslah didasarkan kepada serangkaian prinsip ilmiah dan metode yang serasional mungkin. Dapat tidaknya suatu sistem diterapkan tergantung pada berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan yaitu: Penawaran dan permintaan tenaga kerja, Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan, Serikat buruh/Organisasi Karyawan, Produktivitas kerja karyawan, Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya, Biaya hidup (*cost of living*), Posisi Jabatan karyawan, Pendidikan dan pengalaman karyawan, Kondisi perekonomian nasional, Jenis dan sifat pekerjaan (Azhar, Nurdin, and Siswadi 2020).

Menurut (Azis, Eldianson, and Tampubolon 2022) kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerja meningkatkan.

Kerangka pikir dan hipotesis yang dibuat didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pikir

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan pada PT. Rendang Asese Padang.
- H₂: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan pada PT. Rendang Asese Padang.
- H₃: Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rendang Asese Padang.
- H₄: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rendang Asese Padang.
- H₅: Diduga kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rendang Asese Padang.
- H₆: Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rendang Asese Padang melalui kesejahteraan karyawan sebagai variabel intervening.
- H₇: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rendang Asese Padang melalui kesejahteraan karyawan sebagai variabel intervening.

METODE

Desain penelitian yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kausal adalah melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat, sehingga dalam penelitiannya ada variabel dependen dan variabel independen. penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode dari rumus persamaan Slovin sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 52 responden.

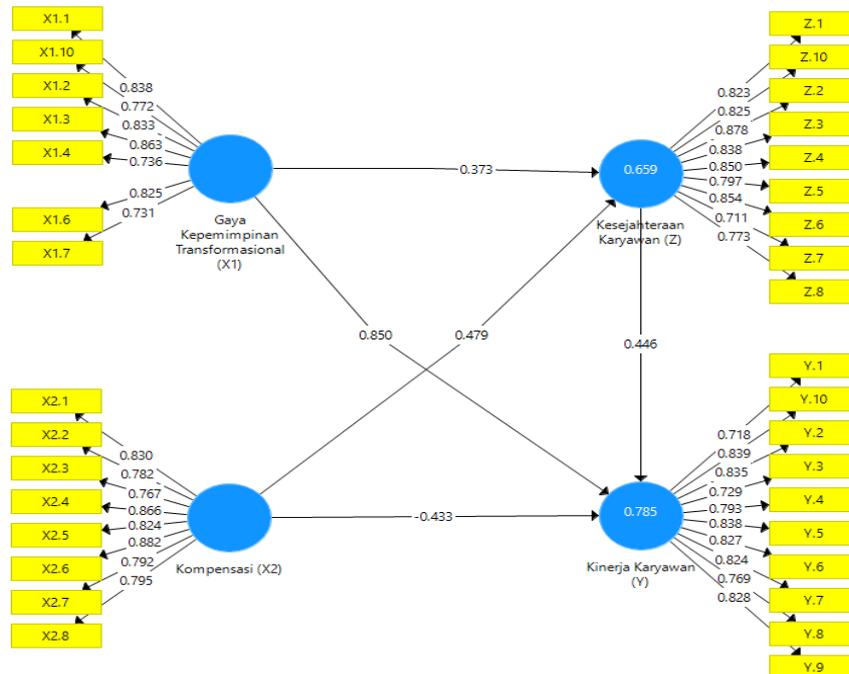
Pengolahan data penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis structural equation model (SEM) dengan pendekatan partial least square (PLS) menggunakan software statistic SmartPLS 3.0. Structural equation model (SEM) merupakan teknik analisis statistic multivariate untuk menguji adanya suatu pengaruh secara langsung maupun tidak langsung yang kompleks baik searah maupun tidak sehingga menghasilkan gambaran menyeluruh mengenai model dalam jurnal (Khairunnisa et al., 2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian *Outer Model (Structural Model)*

Pengujian *outer model* adalah dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket/kusioner yang telah dilakukan untuk seluruh variable penelitian. Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *Convergent Validity* > 0,70. Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

Gambar 2. Outer Loading



Validitas Diskriminasi (*Discriminant validity*)

Discriminant validity juga dapat diketahui dengan melihat nilai *average variant extracted (AVE)*/ rata-rata varians diekstrak untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik.

Tabel 3
Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kinerja Karyawan (Y)	0,669
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,642
Kompensasi (X2)	0,669
Kesejahteraan Karyawan (Z)	0,669

Sumber : *Olahan SmartPLS*

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai AVE variabel kinerja pegawai, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja > 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Uji Reliabilitas

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikutnya adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat *reliable* dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian

ini dengan melihat *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*, nilai setiap konstruk dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70

Tabel 4
Nilai Construct Reliability dan Validity

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,906	0,926	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,930	0,942	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,938	0,947	Reliabel
Kesejahteraan Karyawan (Z)	0,938	0,948	Reliabel

Sumber : *Olahan SmartPLS*

Berdasarkan tabel 4 telah ditemukan nilai *Cronbach alpha* diatas 0,70 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai *composite reliability* masing-masing konstruk > 0,70 demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable*.

R-Square

Berikut estimasi *R-Square* :

Tabel 5
Hasil Pengujian R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,785	0,776
Kesejahteraan Karyawan (Z)	0,659	0,650

Sumber: *Olahan SmartPLS*

Pada tabel 5 terlihat nilai R^2 konstruk Kesejahteraan Karyawan sebesar 0,659 atau sebesar 65,9% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi. Sementara nilai R^2 untuk konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,785 atau sebesar 78,5% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Kesejahteraan Karyawan dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan, sisanya sebesar 0,215 atau sebesar 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini .

Koefisien Jalur (Path Coefficient)

Pengujian Hipotesis atau Koefisien Jalur (Path Coefficient) dalam PLS dilakukan dengan melakukan analisis premeter uji t. Uji-t dilakukan dengan cara membandingkan nilai T-hitung (*T-statistic*) dan nilai *T-table* pada tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar $\alpha = 5\%$ atau 1,96.

Tabel 6
Hasil Path Coefficient

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional => Kesejahteraan Karyawan	0,373	0,363	0,140	2,660	0,008	Diterima
Kompensasi => Kesejahteraan Karyawan	0,479	0,483	0,119	4,034	0,000	Diterima

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional => Kinerja Karyawan	0,850	0,830	0,143	5,932	0,000	Diterima
Kompensasi => Kinerja Karyawan	-0,433	0,394	0,218	1,992	0,047	Diterima
Kesejahteraan Karyawan => Kinerja Karyawan	0,446	0,442	0,096	4,625	0,000	Diterima
Gaya Kepemimpinan Transformasional => Kinerja Karyawan => Kesejahteraan Karyawan	0,167	0,158	0,065	2,550	0,011	Diterima
Kompensasi => Kinerja Karyawan => Kesejahteraan Karyawan	0,213	0,217	0,080	2,674	0,008	Diterima

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0,373 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,67 atau ($2,660 > t\text{-tabel } 1,67$) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha ($0,001 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0,479 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,67 atau ($4,034 > t\text{-tabel } 1,67$) dengan nilai p value lebih kecil dari dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan.

Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0,850 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,67 atau ($5,932 > t\text{-tabel } 1,67$) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar -0,043 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,67 atau ($1,672 > t\text{-tabel } 1,67$) dengan nilai pvalue lebih besar dari dari alpha ($0,047 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0,446 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,95 atau ($4,625 < t\text{-tabel } 1,67$) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kesejahteraan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0,167 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,67 atau ($2,550 > t\text{-tabel } 1,67$) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha ($0,011 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kesejahteraan Karyawan sebagai variabel intervening.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kesejahteraan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0,213 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,67 atau ($2,674 > t\text{-tabel } 1,67$) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha ($0,008 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kesejahteraan Karyawan sebagai variabel intervening.

PENUTUP

Simpulan

1. Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kesejahteraan karyawan pada PT. Rendang Asese.
2. Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kesejahteraan karyawan pada PT. Rendang Asese.
3. Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Rendang Asese.
4. Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rendang Asese.
5. Terdapat pengaruh signifikan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rendang Asese.
6. Kesejahteraan karyawan mampu untuk memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Rendang Asese.
7. Kesejahteraan karyawan mampu untuk memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rendang Asese.

Saran

Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kesejahteraan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rendang Asese. Bagi PT. Rendang Asese agar dapat mempertahankan dan gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kesejahteraan karyawan sehingga menciptakan kinerja pegawai yang baik. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dan juga kompensasi sebagai penunjang kinerja pegawai yang baik sehingga seluruh target pencapaian pada PT. Rendang Asese dapat tercapai secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, Muhammad Elfi, Deissya Utami Nurdin, and Yudi Siswadi. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Humaniora* 4(1): 46–60.
- Azis, Afrizal, Rio Eldianson, and Maruli Tua Tampubolon. 2022. "Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan Di Era Pandemi Covid-19." *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 3(3): 608–16.
- Harahap, Dewi Suryani, and Hazmanan Khair. 2020. "Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum* 2(1): 69–88.
- Putra, I Made Adnyana, and Ida Bagus Ketut Surya. 2020. "Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Toyota Auto 2000 Denpasar."
- (Puspitasari et al., 2020:28). 2021. "Pengaruh Komunikasi, Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusa Koffie Batam."