

GAYA KEPEMIMPINAN DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI

Putri Viki Wulandari

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Corresponding Email: author wulandariputriviki@gmail.com

ARTIKEL INFO

Sejarah Artikel:

Diterima 24 Februari 2024

Direvisi 5 Maret 2024

Diterima 11 Maret 2024

KATA KUNCI:

Gaya Kepemimpinan,
Kesejahteraan Karyawan,
Kinerja Karyawan Dan
Komitmen Organisasi



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah
Lisensi Cc By-Sa

Hak Cipta© 2023 Oleh Penulis.
Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

Abstract. PT. Laras Internusa is a company engaged in oil palm plantations which can produce palm fruit. The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and employee welfare on employee performance with organizational commitment as an intervening variable at PT. Laras Internusa, this company has several problems such as: Leadership is less firm towards employees, welfare is still low, employee expertise regarding plantations is low and commitment is still low. This research uses quantitative methods with the SmartPls 3 analysis tool and data collection techniques by distributing questionnaires directly to companies using a Likert scale with a sample size of 48 respondents. The results of this research show that the most dominant variable, namely Leadership Style, influences Organizational Commitment positively and significantly. If Leadership Style is implemented well, Commitment will increase. Welfare has a positive and significant effect on employee performance, showing that the better the company's welfare, the more employee performance will increase. Meanwhile, the most dominant indirect influence is that Leadership Style has a positive and significant effect on Performance through Commitment. If leadership is carried out effectively, performance will be good, and employees are satisfied with what they do, so that company commitment also increases.

Keywords: Leadership Style, Employee Welfare, Employee Performance, Organizational Commitment

Abstrak. PT. Laras Internusa adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang dapat menghasilkan buah sawit. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Laras Internusa, perusahaan ini memiliki beberapa masalah seperti: Kurang tegas pimpinan terhadap karyawan, kesejahteraan masih rendah, rendahnya keahlian karyawan tentang perkebunan dan komitmen masih rendah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis SmartPls 3 dan teknik pengumpulan data melakukan penyebaran kuesioner secara langsung ke perusahaan menggunakan skala likert dengan jumlah sampel 48 orang responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan yaitu Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Komitmen Organisasi secara positif dan signifikan, jika Gaya Kepemimpinan diterapkan dengan baik, maka Komitmen akan meningkat. Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa semakin baik Kesejahteraan pada perusahaan maka semakin meningkat Kinerja Karyawan. Sedangkan pengaruh tidak langsung paling dominan adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen. Jika Kepemimpinan dilakukan dengan efektif, maka Kinerja menjadi baik, dan karyawan puas dengan yang mereka lakukan, sehingga komitmen perusahaan juga meningkat.

Katakunci: Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Karyawan, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi

Pendahuluan

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Oleh karena itu manusia adalah aset perusahaan yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi agar dapat lebih berkembang (Syafriana, 2019). Oleh karena itu, tanpa adanya peran manusia atau karyawan perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik. Salah satu faktor yang diperhatikan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia yaitu kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Sultan & Lukman, 2021). Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, dan lain-lain. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja baik manakala pegawai tersebut memiliki prestasi yang baik dalam pelaksanaan tugas yang diembannya.

Menurut (Masturi et al., 2021) Gaya Kepemimpinan merupakan sebuah metode yang dilakukan oleh para pimpinan dalam memberikan suatu pengarahan kepada karyawannya dalam menjalankan tugas yang diberikannya. Pemimpin dapat menggunakan berbagai gaya kepemimpinan untuk memotivasi karyawannya melakukan pekerjaannya dengan baik. Suatu pencapaian dan kesuksesan kinerja suatu karyawan ditentukan oleh mutu karyawan itu sendiri. Maka hal ini sangat diperlukan manajemen sumber daya manusia yang handal dan mempunyai suatu pandangan untuk lebih maju. Ada beberapa indikator dalam gaya kepemimpinan yaitu : Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan memotivasi, Kemampuan komunikasi, Kemampuan mengendalikan bawahan dan Tanggung jawab.

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan. Kesejahteraan disebut juga dengan berbagai macam seperti program-program kesejahteraan diberikan untuk memenuhi kebutuhan pegawai seperti kebutuhan rasa aman, dan sosial untuk meningkatkan loyalitas pada organisasi dapat diberikan kompensasi tidak langsung dalam bentuk tunjangan, kesejahteraan, dan keselamatan (Komala, 2020).

Sedangkan menurut (Andayani & Soehari, 2019) Komitmen organisasi yaitu keterlibatan seseorang dengan organisasi, dan perasaan kewajiban terhadap organisasi tersebut. Hal ini menyatakan bahwa komitmen organisasi menunjukkan tingkat seorang karyawan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.

PT. Laras Internusa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan pengelolaan sawit yang menghasilkan buah sawit berlokasi dikecamatan kinali kabupaten pasamna barat. Berdasarkan observasi awal yang didapatkan peneliti ditemukan ada beberapa permasalahan atau keluhan karyawan di PT. Laras Internusa. Keluhan yang diperoleh dari beberapa karyawan adalah kurangnya interkasi antara pimpinan dengan karyawan, kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan arahan, masih rendahnya keahlian karyawan tentang perkebunan sawit, kurangnya kesejahteraan karyawan sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan yang kurang merespon

terhadap tugas-tugas yang diberikan. Dan masih ada karyawan yang belum bisa berbaur dengan lingkungan kerjanya sehingga karyawan belum maksimal dalam bekerja serta masih kurangnya loyalitas karyawan pada perusahaan. Hal ini terlihat adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan arahan yang diberikan pemimpin.

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah dikarenakan masih banyaknya permasalahan yang terjadi terkait dengan gaya kepemimpinan serta kesejahteraan karyawan yang ada masih kurang optimal, sehingga akan berdampak buruk pada kinerja karyawan serta komitmen organisasi perusahaan. Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan yang akan dilakukan perusahaan dan mendukung perkembangan sumber daya manusia agar bisa dioptimalkan lagi pada perusahaan sekaligus untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara gaya kepemimpinan, kesejahteraan karyawan, kinerja karyawan dan komitmen organisasi di perusahaan tersebut

Berikut adalah data pencapaian karyawan pada PT. Laras Internusa :

Tabel 1.1

Data Pencapaian Kinerja Karyawan Pada PT. Laras Internusa Tahun 2022

No	Bulan	Target Pencapaian (Kg Sawit)	Realisasi (Kg Sawit)	Persentase (%)
1	Januari	2.200.400.00	1.830.400.00	83%
2	Februari	2.475.200.00	2.130.600.00	86%
3	Maret	2.850.300.00	2.550.175.00	89%
4	April	3.200.180.00	3.000.610.00	93%
5	Mei	3.300.280.00	3.220.208.00	97%
6	Juni	3.620.310.00	4.210.100.00	116%
7	Juli	4.330.000.00	4.920.115.00	113%
8	Agustus	4.650.110.00	4.975.800.00	107%
9	September	4.900.310.00	5.000.102.00	102%
10	Oktober	5.120.000.00	4.800.665.00	93%
11	November	5.430.300.00	4.650.000.00	85%
12	Desember	5.550.000.00	4.510.000.00	81%
Jumlah		47.627.510.00	45.798.915.00	96%

Berdasarkan hasil data pencapaian tingkat kinerja pada PT Laras Internusa Barat diatas terdapat hasil yang maksimum, pada target pencapaian setiap bulan yaitu dari bulan Januari sampai Desember tidak ada pencapaian target sehingga pencapaian tidak terealisasi dengan baik dan tingkat realisasi tiap bulan mengalami kondisi yang kurang stabil.

Dari hasil tabel 1.1 diatas dapat dilihat pada bulan Januari realisasi pencapaian sebesar 83% kemudian mengalami kenaikan pada bulan Febuari sebesar 86% lalu bulan Maret mengalami kenaikan sebesar 89% pada bulan April mengalami kenaikan sebesar 93% kemudian bulan Mei kembali mengalami kenaikan sebesar 97% lalu bulan Juni kembali mengalami kenaikan sebesar 116% bulan Juli mengalami kenaikan sebesar 113% kemudian bulan Agustus mengalami kenaikan lagi 107% dan pada bulan September kembali lagi mengalami kenaikan sebesar 102% kemudian bulan Oktober mengalami

penurunan sebesar 93% kemudian bulan November kembali mengalami penurunan yaitu sebesar 85% kemudian bulan Desember kembali lagi mengalami penurunan sebesar 81% dan dapat dilihat dari jumlah rata-rata data pencapaian diatas dalam setahun pada PT.Laras Internusa yaitu sebesar 96% ketika pencapaian dan target tidak tercapai dan tidak terelisasikan dengan baik bererti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja tidak tercapainnya tujuan perusahaan dan penurunan kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan yang masih kurang baik terhadap karyawan, dan kesejahteraan karyawan yang diberikan kurang baik. Sehingga akan berpengaruh pada komitmen organisasi karyawan pada PT. Laras Internusa. Diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang kurang baik, masih kurangnya kesejahteraan karyawan dan komitmen organisasi masih rendah sehingga hal ini mengakibatkan karyawan kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh **(Eka & Prima, 2021)** menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

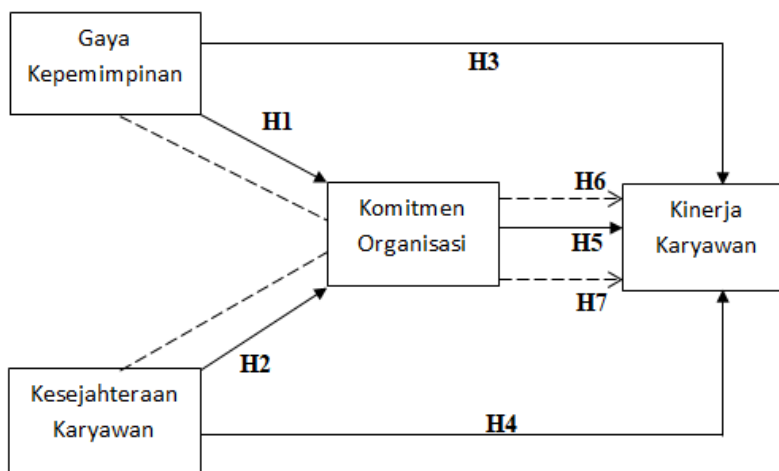
Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Masturi et al., 2021)** menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan pada kinerja karyawan.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh **(Rempowatu et al., 2019)** menyimpulkan bahwa Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Manery et al., 2018)** menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Teori

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.1
Kerangka Pikir

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Oleh sebab itu pemimpin suatu organisasi perusahaan dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan karyawan dalam bekerja sehingga diperoleh karyawan yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan. Ada 5 macam gaya kepemimpinan yaitu: gaya kepemimpinan otokratik, militeristik, paternalistik, kharismatik, demokratik. Ada juga hal lain yang bisa membantu perusahaan untuk semakin berkembang adalah komitmen organisasional karyawan, Komitmen mencerminkan keinginan pegawai untuk selalu terlibat dalam kegiatan di organisasinya.

Penelitian terdahulu ini dilakukan oleh (Mufarrohah, 2022) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Laras Internusa Kabupaten Pasaman Barat

2. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi

Karyawan adalah aset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan. Karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan yang mana berkaitan dengan Komitmen organisasi menunjuk pada pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, kemampuan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi, dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Dalimunthe et al., 2021) dengan judul “Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap komitmen organisasional yang dimoderasi oleh Wloc (kontrol kerja) pada CV Kembang Jaya”. Hasil menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional.

H2 : Diduga Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Laras Internusa Kabupaten Pasaman Barat

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan menurut Amirullah (2015:167) adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Apabila pemimpin perusahaan mampu mengelola perusahaan dengan menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan terdorong untuk terus bekerja dengan baik. Gaya kepemimpinan ini mempunyai pengaruh yang kuat dan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh (Sultan & Lukman, 2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid_19 PT Sinar Mayang Lestari”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Laras Internusa Kabupaten Pasaman Barat

4. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Kesejahteraan karyawan dapat berupa kompensasi atau penghargaan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik karyawan agar kinerja dan produktifitas kerjanya meningkat, kesejahteraan karyawan juga diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik. Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Kesejahteraan karyawan menjadi peranan yang terpenting bagi karyawan, karena kesejahteraan itu perlu untuk mengembangkan semangat kerja karyawan pada perusahaan.

Penelitian dilakukan oleh (**Hikmatul et al., 2020**) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo”. Sehingga hasil dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Diduga Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Laras Internusa Kabupaten Pasaman Barat

5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi. Ketika seorang bergabung dalam organisasi, maka dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) bagi pekerja terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Frimayasa & Lawu, 2020**) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Frisian Flag”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H5 : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Laras Internusa Kabupaten Pasaman Barat

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Seorang pemimpin tidak hanya mampu mengubah organisasi, tetapi juga mampu mengubah para bawahannya menjadi sejalan dengan jalan pikirannya. Prilaku Kepemimpinan yang baik yang membuat karyawan dapat mencapai tingkat kerja yang lebih maksimal. Hal ini dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi komitmen organisasional dengan menggerakkan inisiatif dan dorongan bawahan untuk mencapai tujuan sehingga dengan adanya kepemimpinan yang baik ini karyawan mampu membentuk ikatan dengan sendirinya. Komitmen organisasional ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan, yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Basalamah, 2020**) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi

sebagai variabel intervening pada Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan”. Hasil menyatakan bahwa Kepemimpinan, kedisiplinan, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan.

H6 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada PT. Laras Internusa Kabupaten Pasaman Barat

7. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Peningkatan kesejahteraan karyawan dapat dijadikan alternatif untuk meningkatkan komitmen organisasi. kesejahteraan karyawan secara definisi juga dapat digolongkan sebagai bagian dari kompensasi, atau sering juga disebut sebagai kompensasi tidak langsung. kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawannya banyak macamnya, dapat berupa tunjangan, bonus, cuti, liburan, fasilitas dan lain sebagainya. Pemberian kesejahteraan yang baik akan menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi (Nurjaman, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Kawiana (2020) menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional pada karyawan Bidang Pendidikan dan Sosial Yayasan Setia Bhakti Genteng Cilawu Garut.

H7: Diduga Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada PT. Laras Internusa Kabupaten

Metodologian Penelitian

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena menggunakan perhitungan dan disajikan dengan hasil berupa angka-angka yang telah diolah dari data yang diperoleh dari responden untuk mendapatkan informasi terkait angka-angka tersebut. Penelitian ini menggunakan analisis asosiatif, penelitian analisi asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (*Independen*, variabel terikat (*dependen*) dan variabel intervening.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Laras Internusa Kabupaten Pasaman Barat, dengan jumlah karyawan sebanyak 48 orang karyawan (Sugiyono, 2019).

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil pada PT. Laras Internusa sebanyak 48 orang karyawan (sugiyono, 2019).

Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan alat smartpls 3. Metode kuantitatif adalah jenis data yang diukur atau dihitung secara langsung yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka yang diperlukan adalah jumlah karyawan dan hasil angket.

Variabel Penelitian

Sesuai dengan uraian hipotesis yang telah diajukan maka penelitian yang digunakan dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. Variabel independen

Variabel Independen disebut juga variabel bebas yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau mempengaruhi variabel dependen, yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini diberi notasi X :

- a) Gaya Kepemimpinan (X1)
- b) Kesejahteraan Karyawan (X2)

2. Variabel dependen

Variabel dependen disebut juga variabel terikat, yaitu yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen, yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah

- a) Kinerja Karyawan (Y)

3. Variabel intervening

Variabel intervening (penghubung) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur.

- a) Komitmen Organisasi (Z)

Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini, maka lebih mudah dituangkan dalam indikator-indikator sehingga variabel tersebut dapat di ukur.

Adapun defenisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Sumber
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. kinerja karyawan dapat dihasilkan juga sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.	1. Kualitas 2. Target 3. Taat asas 4. Efektifitas 5. Waktu	(Chairunnisah et al., 2021) (Pangestu et al., 2022)
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami	1. Kemampuan Memotivasi 2. Kemampuan	(Kamal et al., 2019)

	dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.	3. Kemampuan Mengambil Keputusan 4. Kemampuan Mengendalikan Emosi 5. Tanggung Jawab	(Herawati & Ranteallo, 2020)
Kesejahteraan Karyawan (X2)	Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Kesejahteraan karyawan menyangkut hal atau keadaan sejahtera, keamanan, keselamatan, ketentraman, dalam organisasi.	1. Program kesejahteraan ekonomis 2. Program kesejahteraan fasilitas 3. Program kesejahteraan pelayanan	(Komala, 2020) (Purwanto, ce gunawan, 2021)
Komitmen Organisasi (Z)	Komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.	1. Komitmen afektif 2. Komitmen continuance 3. Komitmen normative	(Kadek Riska Aprilia, I Wayan Sujana, 2019)

Metode Analisis

1. Analisis structural equation modeling (SEM) Dengan Partial Least Square (PLS)

Menurut (Junianto & Sabtohadhi, 2019) Pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini adalah *Structural Equation Model Partial Least* (SEM-PLS) dengan menggunakan software SMART PLS 3.0. Alasan menggunakan program ini karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar.

2. Analisis Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing- masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, yang menggambarkan tingkat frekuensi dan persentase (%) dari masing-masing jawaban responden pada skala likert serta menginter pretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan-hubungkan satu variabel dengan variabel lainnya. Untuk mendapatkan rata-rata dari skor masing-masing indikator dalam pernyataan yang terdapat dalam kuesioner.

3. Uji Validitas

Menurut (Yuwono, 2020) Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian

validitas konvergen, validitas diskriminan. Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai loading factor masing-masing indikator terhadap konstraknya. Sementara untuk menguji reliabilitas konstruk digunakan nilai cronbach's alpha dan composite reliability. Validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel laten lainnya. Model mempunyai discriminant validity yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen (nilai pada diagonal) melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya, Konstruk dengan validitas yang baik dipersyaratkan nilai AVE harus diatas 0.50. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas deskriminan dan uji reliabilitas.

4. Uji Realibilitas

Menurut (Yuwono, 2020) Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai cronbach's alpha dan composite reliability dari masing-masing konstruk. Nilai composite reliability dan cronbach's alpha yang disarankan adalah lebih dari 0.7. Uji realibilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji cronbach's alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien relibialitas minimal yang dapat diterima.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai cronboach's alpha $> 0,7$ maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai cronboach's alpha $< 0,7$ maka instrumen penelitian tidak reliabel.

5. Uji Hipotesis (Structural Model atau Inner Model)

Menurut (Yuwono, 2020) Pengujian hipotesis dalam PLS disebut juga sebagai uji inner model. Uji ini meliputi uji signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengukuran besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Uji pengaruh dilakukan dengan menggunakan uji t-statistik dalam model analisis partial least squared (PLS) dengan menggunakan bantuan software SmartPLS 3.0. Dengan teknik boothstrapping, diperoleh nilai R Square dan nilai uji signifikansi.

Hasil Dan Diskusi

Penilaian hasil reliabilitas dan validitas

Setelah diketahui tingkat kevalidan data, maka langkah selanjutnya adalah mengetahui tingkat kehandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai crombach alpha $> 0,70$.

Tabel 1.3

Nilai *Reliability and validity*

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.941	0.951	Reliabel
Kesejahteraan Karyawan (X2)	0.947	0.955	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.907	0.923	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0.938	0.948	Reliabel

Berdasarkan pada Tabel 4.15 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable*.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Laras Internusa dengan nilai koefisien sebesar 0,624 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 7,047 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($7,047 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Laras Internusa. Gaya Kepemimpinan pada PT. Laras Internusa sudah dilakukan dengan baik, sehingga dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi.

Semakin baik Gaya Kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan maka Komitmen Organisasi juga akan meningkat. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki item pernyataan X1.2 paling signifikan karena memiliki nilai TCR paling besar yaitu 84,00 dengan pernyataan kuesioner Pimpinan perusahaan mampu mendorong semangat kerja karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Liany, 2020) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Kesejahteraan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Laras Internusa dengan nilai koefisien sebesar 0,248 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Kesejahteraan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 2,892 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2,892 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,004 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Laras Internusa.

Artinya semakin tinggi dan baik program Kesejahteraan Karyawan yang diterapkan

pada PT. Laras Internusa maka akan semakin meningkat pula Komitmen Organisasi yang dirasakan oleh karyawan. Variabel Kesejahteraan Karyawan memiliki item pernyataan X2.1 sebagai item paling signifikan karena memiliki nilai paling besar yaitu 78,6 dengan pernyataan kuesioner perusahaan memberikan tunjangan pension kepada karyawan yang telah mencapai batas usia tertentu.

Penelitian dilakukan oleh (Metria, 2018) menunjukkan bahwa Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh negatif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Laras Internusa dengan nilai koefisien sebesar -0,266 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 1,587 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($1,587 < 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,113 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_3 ditolak yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Laras Internusa.

Gaya Kepemimpinan Pada PT. Laras Internusa sudah diterapkan dengan baik, tetapi pada penelitian ini Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan namun itu kembali lagi kepada pendapat masing-masing karyawan. PT. Laras Internusa harus menerapkan dan meningkatkan lagi Gaya Kepemimpinan pada perusahaan yang nantinya akan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan menjadi lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sulttan, 2020) menunjukkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

4. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Laras Internusa dengan nilai koefisien sebesar 0,553 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 3,650 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($3,650 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_4 diterima yang berarti Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT. Laras Internusa.

Kesejahteraan Karyawan pada PT. Laras Internusa sudah diterapkan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, dimana semakin baik Kesejahteraan Karyawan yang diterapkan di perusahaan maka akan semakin meningkat pula Kinerja Karyawan. Variabel Kinerja Karyawan memiliki item pernyataan Y.8 sebagai item paling signifikan karena memiliki nilai paling besar yaitu 87,8 dengan pernyataan kuesioner saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rempowatu et al., 2019) menunjukkan hasil bahwa Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada

PT. Laras Internusa dengan nilai koefisien sebesar 0,523 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 3,312 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($3,312 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,001 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_5 diterima yang berarti Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Karyawan PT. Laras Internusa.

Artinya semakin tinggi Komitmen Organisasi yang dirasakan karyawan, maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat pada perusahaan. Variabel Komitmen Organisasi memiliki item pernyataan Z.1 sebagai item paling signifikan karena memiliki nilai paling besar yaitu 84,00 dengan pernyataan kuesioner saya akan merasa berbahagia menghabiskan sisa karir saya di PT.Laras Internusa.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kristanty, 2018) menunjukkan hasil bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen pada PT. Laras Internusa dengan nilai koefisien original sampel sebesar 0,326 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Terlihat bahwa nilai t- statistik atau t-hitung sebesar 3,187 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($3,187 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,002 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_6 diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Komitmen organisasi pada PT. Laras Internusa. Semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan melalui komitmen.

Apabila Gaya Kepemimpinan Pada PT. Laras Internusa diterapkan dengan baik dan mengalami peningkatan, maka Komitmen Organisasi juga akan semakin meningkat, dan menyebabkan kinerja karyawan pada perusahaan juga akan semakin baik dan meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Dian Kusuma Wardani, 2019) menyatakan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. komitmen mampu memediasi secara penuh pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen pada PT. Laras Internusa dengan nilai koefisien original sampel sebesar 0,130 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan. Terlihat bahwa nilai t- statistik atau t-hitung sebesar 1,726 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($1,726 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,085 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_7 ditolak yang berarti Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Laras Internusa. Semakin baik kesejahteraan karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan melalui

komitmen.

Kesejahteraan karyawan pada PT. Laras Internusa sudah diterapkan dengan baik, namun pada penelitian ini Kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. PT. Laras Internusa harus dapat meningkatkan lagi Kesejahteraan Karyawan yang nantinya dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan lebih baik lagi melalui Komitmen Organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Komala, 2020) menyatakan bahwa ada pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. Komitmen organisasi mampu memediasi secara penuh pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Laras Internusa dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Laras Internusa
2. Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Laras Internusa
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Laras Internusa
4. Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Laras Internusa
5. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Laras Internusa
6. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Laras Internusa
7. Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Laras Internusa

Daftar Pustaka

- Andayani, A. A., & Soehari, T. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 8(02), 129–145. <https://doi.org/10.34005/akademika.v8i02.366>
- Dian Kusuma Wardani. (2019). *Intervening Dirumah Sakit Islam Lumajang Effect Of Styles Of Leadership On Work And Satisfaction Performance With Organization Commitment As Intervening* Kusuma Wardani, 2 Dwi Cahyono, 3 Toni Herlambang, 4 Nurul Qomariah Program Magister Manajemen Pasc. 7(2), 208–231.
- Eka, & Prima, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. 10, 1–14.
- Komala, T. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang. 1–17. <https://123dok.com/document/z13ko0eq-pengaruh-kesejahteraan-kinerja-pegawai-uptd-pemeliharaan-jalan-majenang.html>

- Kristanty. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 197023.
- Liany, H. (2020). *Pengaruh budaya, gaya kepemimpinan dan kecerdasan terhadap komitmen organisasi*. 261–266.
- Manery, B. R., Lengkong, V., & Saerang, R. (2018). *inerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara the Effect of Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance of Bkdpsda in Halmahera Utara Regency*. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1968–1977.
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). *Jurnal Inovasi Penelitian*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Metria, K. (2018). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Pelaksanaan otonomi daerah , sebagai kelanjutan dari agenda reformasi politik yang digulirkan tahun 1998 , harus diakui belum mampu menghasilkan perbaikan kehidupan yang berarti ba*. 9, 2117–2146.
- Mufarrohah, K. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Disiplin Kerja , Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 1, 38–50.
- Rempowatu, S., Laloma, A., & Mambo, R. (2019). *Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolang Mongondow Syurika*. 1. sugiyono. (2019). *Metode Penelitian*. 1–23.
- Sugiyono. (2019). *Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian*.
- Sultan, N. F., & Lukman, R. Y. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid _ 19 PT Sinar Mayang Lestari*. 2.
- Sulttan. (2020). *Liabilities (jurnal pendidikan akuntansi)*. 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Syafrina, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.

