

Terbit : 16 Mei 2024

Pengaruh Peran Kepemimpinan Berbasis Dukungan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Kantor Kelurahan Leuwigajah

¹Aulia Agustina, ²Gunawan

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia

¹aulia10120222@digitechuniversity.ac.id, ²Gunawan@digitechuniversity.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari studi ini adalah untuk melihat bagaimana kepemimpinan peran di Kantor Daerah Leuwigajah berdasarkan motivasi dan dukungan pekerjaan mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Sebuah kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif ini. Karyawan Kantor Kelurahan Leuwigajah yang dipilih secara acak termasuk dalam sampel penelitian ini. Data tersebut Menggunakan teknik regresi linear ganda untuk analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan berbasis dukungan memengaruhi kesejahteraan karyawan secara signifikan, seperti yang ditunjukkan oleh motivasi kerja dan peran kepemimpinan berbasis dukungan. Selain itu, terdapat hubungan antara peran kepemimpinan berbasis dukungan dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa manajemen Kantor Kelurahan Leuwigajah harus mempertimbangkan peran kepemimpinan yang mendorong dan mendukung karyawan untuk meningkatkan kesehatan mereka. Oleh karena itu, dapat diciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan memuaskan. Pada akhirnya, kinerja dan keinginan keseluruhan organisasi akan mendapat manfaat dari ini.

Kata Kunci: Kantor Kelurahan Leuwigajah, Kesejahteraan Karyawan, Motivasi Kerja, Peran Kepemimpinan Berbasis Dukungan

PENDAHULUAN

Kepemimpinan yang terjadi dalam pemerintah, terkesan seperti memimpin dan memerintah, dari kedua hal tersebut terbentuk sikap kepemimpinan yaitu, sikap membentuk atau membina orang-orang dalam mencapai suatu tujuan. Sikap inilah yang nantinya akan menjadi suksesnya suatu organisasi, bahwa ada pemimpin yang mempunyai sikap kepemimpinan dalam mengerahkan juga menggerakkan organisasi itu. Dengan begitu, seorang pemimpin mempunyai kesukarelaan dan ikhlas dalam menjalankan tugas nya menjadi seorang pemimpin. Ini menjadikan kesadaran dan kewajiban untuk melakukan sesuatu, dari hal tersebut itu menjadikan suatu motivasi dari pimpinan kepada bawahannya.

Meskipun tindakan manusia tertentu terjadi tanpa motivasi, hampir semua tindakan sadar memiliki penyebab dan tujuan. Motivasi adalah bagian dari perilaku organisasi. (Jacobus , 2021).

Motivasi kerja merupakan suatu perilaku dari seorang pemimpin kepada bawahannya untuk menggerakkan motivasi kepada para pegawai untuk berprestasi dalam menjalankan tugas. Motivasi juga dapat yang dipengaruhi oleh tempat kerja; jika itu menguntungkan, maka menyebabkan para bawahannya untuk bekerja lebih optimal karena ada di dalam lingkungan pekerjaan yang baik. Sebaliknya, jika berada dalam lingkungan pekerjaan yang buruk, itu akan menyebabkan para pegawai untuk bermalas-malasan, dan bekerja di bawah tekanan itu merupakan salah satu bentuk lingkungan pekerjaan yang buruk. Selain lingkungan, motivasi juga dipengaruhi oleh

kepemimpinan itu sendiri, ada beberapa pemimpin tapi tidak mempunyai sikap kepemimpinan. Sedangkan kepemimpinan itu merupakan suatu bentuk perilaku dalam manajemen, dan pemimpin yang menjalankan hal itu, jika tidak sinkron dengan sikap kepemimpinannya akan berakibat kurang motivasi dari pemimpin untuk bawahannya kepada pekerjaan mereka sendiri.

Kemampuan sebuah organisasi untuk memenuhi tujuan-tujuannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Mempengaruhi tindakan orang lain untuk menggerakkan mereka menuju tujuan tertentu adalah aspek lain dari kepemimpinan. (Dr. H. Rachmat, 2018). Oleh karena itu, Pengaruh kepemimpinan berbasis dukungan dan motivasi kerja sangat penting adanya dalam sebuah organisasi agar dapat mencapai tujuan bersama. Motivasi dan kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan bagaimana upaya yang dilakukan suatu organisasi mengingat pentingnya kepemimpinan dan motivasi. Ketika seorang pemimpin dalam sebuah organisasi kehilangan kendali dan turun dari posisi kepemimpinan, organisasi runtuh karena anggota-anggotanya tidak terkendali.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, menurut penelitian yang disebutkan diatas di dalam permasalahan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan berbasis dukungan terhadap kesejahteraan karyawan di Kantor Kelurahan Leuwigajah?
2. Sejauh mana motivasi kerja mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan di Kantor Kelurahan Leuwigajah?
3. Apakah ada hubungan antara tingkat motivasi kerja di antara karyawan di Kantor Daerah Leuwigajah dan gaya kepemimpinan berbasis dukungan?
4. Bagaimana strategi yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan berbasis dukungan dan motivasi kerja agar dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan di Kantor Kelurahan Leuwigajah?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan dan kekuatan – terutama kemampuan yang signifikan di bidang tertentu – untuk meyakinkan berkolaborasi untuk mencapai satu atau lebih tujuan. Oleh karena itu, seorang pemimpin adalah seseorang yang, karena satu atau lebih keunggulan intrinsik, dibutuhkan dalam skenario atau periode waktu tertentu dan memiliki otoritas dan kekuatan untuk membimbing dan mengawasi bawahannya. Selain itu, dia menerima pujian dan dorongan dari bawahannya dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi mereka untuk bekerja menuju tujuan tertentu. (Jacobus Ranjabar, 2021, hal. 377)

Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan orang untuk membimbing dan membentuk perilaku mereka untuk mencapai tujuan pribadi, tim, dan organisasi dikenal sebagai kepemimpinan. Menurut definisi yang diberikan di atas, kepemimpinan terdiri dari komponen kunci berikut:

1. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain.
2. Komunikasi yang efektif Prosedur sangat penting untuk kepemimpinan. Perilaku orang lain dipengaruhi oleh komunikasi yang akurat dan jelas.
3. Mengintegrasikan tujuan perusahaan, kelompok, dan orang adalah komponen kunci dari kepemimpinan yang efektif.

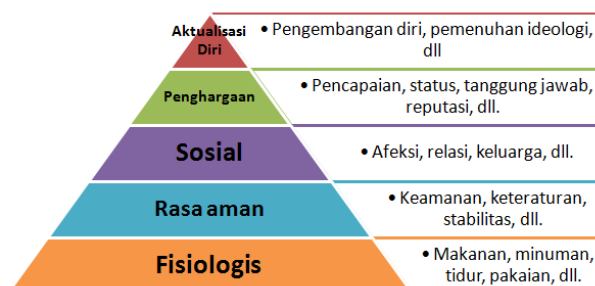
Kemampuan untuk memotivasi orang untuk bekerja keras menuju tujuan mereka adalah apa yang dikenal sebagai kepemimpinan. (Sitanggang, 2020)

Motivasi Kerja

Supriyono, motivasi didefinisikan sebagai “kebutuhan, keinginan, dorongan untuk melakukan sesuatu” sedangkan motivasi adalah “kemampuan untuk melakukan” sesuatu. Faktor motivasi dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, seperti kualitas pribadi, kekuatan, dan rangsangan eksternal. Ini hanya mencerminkan bagaimana seseorang merasa tentang rangsangan; itu tidak mengecualikan potensi bahwa rangsang eksternal dapat mempengaruhi motivasi. *Gray et al.*

memberikan definisi tambahan dari istilah motivasi (in Winardi). Menurut definisinya, motivasi adalah “Hasil dari serangkaian proses internal atau eksternal dalam diri seseorang yang menghasilkan sikap semangat dan ketekunan dalam melakukan suatu aktivitas tertentu ”(Djafri, 2017).

Abraham Maslow adalah seorang ilmuwan yang berjasa mengembangkan teori motivasi. Hasil pemikirannya dituangkan dalam bukunya Motivasi dan Kepribadian. Teori motivasinya, yang dimulai pada tahun 1940-an, didasarkan pada gagasan bahwa ada lima tingkatan manusia yang berbeda. atau hierarki, dari persyaratan. (Siagian, 2015: 287). Tingkat-tingkat ini adalah :



Gambar Diagram Kebutuhan Manusia Menurut Abraham H. Maslow

Sumber : <https://www.sampoernaacademy.sch.id/id/teori-kebutuhan-maslow/>

1. Kebutuhan untuk hal-hal fisiologis seperti makanan, pakaian, dan pengaturan tidur. Kebutuhan ini melebihi kebutuhan yang paling penting jika dibandingkan dengan kebutuhan lainnya. Ketika seseorang benar-benar membutuhkan kebutuhan seperti pakaian, makanan, dan tempat berlindung, kebutuhan-kebutuhan tersebut disebut kebutuhan fisiologis dalam hal ini.
2. Persyaratan keamanan tidak hanya mencakup keamanan fisik, tetapi juga keamanan mental, psikologis, dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial, termasuk cinta, penerimaan, dan perhatian.
4. Kebutuhan akan penghargaan, yang meliputi prestasi, status, tanggung jawab, penghargaan, dan lain-lain.
5. Realisasi diri Pengembangan diri seseorang dan pemenuhan ideologi adalah contoh kebutuhan.

Kesejahteraan Karyawan

Anda dapat memikirkan klausa ini sebagai peraturan yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan. Istilah "keberhasilan karyawan" mengacu pada kesejahteraan mental, fisik, emosional, dan keuangan keseluruhan karyawan. Jenis-jenis tagihan yang berbeda juga mempengaruhi hal ini. dimulai dengan interaksi Keputusan mereka, interaksi mereka dengan rekan kerja, dan peralatan dan bahan yang mereka gunakan. Keamanan tempat kerja, gaji, dan jam kerja adalah elemen lain yang secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan karyawan. (W).

Aspek-aspek berikut dari kesejahteraan karyawan memiliki dampak pada bagaimana karyawan dan pemimpin berinteraksi (Ari Agustina, 2018):

- 1) Gaji dan upah yang kompetitif. Gaji dapat diterapkan untuk tuntutan sosial dan psikologis.
- 2) Solidaritas antar karyawan. Keperluan masyarakat tercermin dalam keinginan ini. Jika seorang karyawan tidak ingin kehilangan rekan kerja yang dekat, dia dapat protes untuk dipromosikan.
- 3) Suasana kerja yang bersahabat, nyaman, dan aman. Keamanan di tempat kerja adalah hasil langsung dari kebutuhan akan lingkungan kerja yang menarik, menyenangkan, dan memberikan perasaan aman.

Faktor-faktor yang berkaitan dengan Aspek-aspek berikut dari kesejahteraan karyawan memiliki dampak pada hubungan antara karyawan dan manajer:

- 1) Manajemen yang obyektif dan berakal
- 2) Memberi anggota staf dengan sarana keuangan yang memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka.
- 3) Menjelaskan kepada anggota staf apa yang diharapkan dari mereka.
- 4) Menyediakan insentif untuk mempromosikan prestasi.

Kerangka Pemikiran

Hubungan antara variabel yang akan dipelajari akan dijelaskan secara konseptual menggunakan kerangka berpikir yang efektif. Kerangka berpikir adalah model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori dan variabel tertentu yang dianggap sebagai masalah penting berhubungan satu sama lain. Analisis teoritis penulis mengarah pada kesimpulan bahwa kerangka berpikir berfungsi sebagai penjelasan konseptual sementara dari hubungan antara banyak objek masalah. Ini menunjukkan bahwa kerangka konseptual hanyalah penjelasan sementara untuk gejala yang menjadi fokus masalah.

Kesejahteraan di Kantor Subdistrict Leuwigajah akan meningkat jika bawahannya merasa termotivasi dan memiliki kepercayaan dan nilai mereka sendiri terhadap seorang pemimpin, menurut formulasi masalah dan ulasan literatur yang telah dijelaskan oleh penulis mengenai variabel gaya kepemimpinan berbasis dukungan. Gaya kepemimpinan berbasis dukungan adalah kepemimpinannya yang lebih memperhatikan bawahannya dengan memberikan lebih banyak motivasi, merangsang ide-ide, dan tentu saja mampu selalu mengarahkan dan menginspirasi bawahannya. Di mana pun mereka bekerja, orang harus memprioritaskan kesejahteraan mereka. Pekerja juga berhak mendapatkan kemakmuran di tempat kerja mereka. Kesejahteraan karyawan dapat mengambil banyak bentuk, dan rasa syukur di tempat kerja adalah salah satunya karyawan.

Kantor Leuwigajah Subdistrict dapat mendapat manfaat besar dari gaya kepemimpinan yang tepat, motivasi, dukungan, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, yang semuanya telah terbukti meningkatkan peningkatan kinerja sebuah lembaga.

Hipotesis

Dengan demikian, hipotesis penelitian berikut dapat dibuat dengan memperhatikan deskripsi yang diberikan:

Hipotesis 1

H₀ : Variabel peran kepemimpinan berbasis dukungan tidak memiliki pengaruh parsial positif yang signifikan pada variabel kesejahteraan karyawan.

H₁ : Variabel peran kepemimpinan berbasis dukungan memiliki dampak positif dan signifikan pada variabel kesejahteraan karyawan.

Hipotesis 2

H₀ : Variabel kesejahteraan karyawan tidak secara signifikan dipengaruhi secara positif oleh variabel motivasi kerja.

H₂ : Variabel kesejahteraan karyawan sebagian dipengaruhi secara menguntungkan dan secara signifikan secara statistik oleh variabel motivasi kerja.

Hipotesis 3

H₀ : Motivasi kerja dan karakteristik peran kepemimpinan berbasis dukungan tidak secara positif dan secara signifikan mempengaruhi variabel kesejahteraan karyawan pada saat yang sama.

H₃ : Motivasi kerja dan karakteristik peran kepemimpinan berbasis dukungan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada variabel kesejahteraan karyawan.

Multiple linear regresi analisis adalah pendekatan analitis yang dapat digunakan untuk menguji asosiatif asumsi ini. Model regresi dapat dikembangkan menggunakan teknik analisis ini untuk memprediksi perubahan variabel X1 dan X2, dan X2 vs Y.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Kantor Desa Leuwigajah berfungsi sebagai lokasi penyelidikan ini. Periode penelitian adalah sekitar lima bulan, dari 11 November 2023, hingga 31 Maret 2024.

Populasi

(Sugiyono, Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods), 2018) Populasi adalah total area wilayah umum yang terdiri dari individu atau objek yang menurut peneliti memiliki atribut, angka, dan karakteristik tertentu. data ini kemudian digunakan untuk mengumpulkan interpretasi dan data penelitian, yang berpuncak dalam tindakan yang terkait dengan membuat kesimpulan. Tiga puluh pekerja Kantor Subdistrict Leuwigajah membentuk populasi penelitian.

Sampel

Sampel adalah subset, tidak peduli seberapa besar atau kecil, dari objek atau subjek yang terdiri dari populasi penelitian. Seperti yang dikatakan oleh (Susilana, 2015) Contoh adalah subset dari semua objek yang telah dipelajari yang dianggap mewakili seluruh populasi. Kantor Subdistrict Leuwigajah mempekerjakan sampel responden untuk penelitian ini. Penulis menganggap semua orang dalam populasi sebagai responden karena ada tiga puluh karyawan total. Seperti yang dikatakan oleh (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif , 2018) Ini dilakukan karena populasi yang relatif kecil; pendaftaran, di mana setiap anggota populasi diambil sampel, adalah kata lain untuk sampel jenuh.

Identifikasi Variabel

Variabel merupakan hal-hal yang dianalisis yang memiliki kemampuan untuk berubah nilainya. Dalam konteks penelitian, variabel merupakan atribut, sifat, atau aspek dari orang atau objek yang memiliki variasi yang ditentukan oleh peneliti untuk diselidiki dan ditarik kesimpulan darinya., Sugiyono (2015:138). Dalam penelitian ini variabelvariabel tersebut sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X) Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah:
 - 1) Peran Kepemimpinan Berbasis dukungan.
 - 2) Motivasi Kerja
2. Variabel Terikat (Y) Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kesejahteraan Karyawan.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer. Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai peran kepemimpinan berbasis dukungan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan kantor kelurahan Leuwigajah. Data ini dapat diperoleh secara langsung yakni dengan menyebarkan kuisioner atau daftar pertanyaan kepada konsumen.
2. Data Sekunder. Data sekunder yakni segala macam data yang diperoleh secara tidak langsung. Data ini diperoleh melalui sumber-sumber keterangan ataupun literatur yang mendukung data primer. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari buku ataupun jurnal yang topiknya relevan dengan skripsi yang dibahas.

Metode Pengumpulan Data

1. Studi Pustaka
2. Wawancara
3. Observasi
4. Kuesioner (Angket)
5. Dokumentasi

Metode Jenis Data

1. Uji Validasi

Kriteria pengambilan keputusan valid tidaknya suatu kuesioner menurut Sugiyono, (2015:172) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka itemitem pernyataan dari kuesioner adalah valid.
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka itemitem pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.
- 3) $r \text{ tabel}$ diperoleh dari $df = n - 2$ dengan tingkat signifikansi 95% atau $\alpha : 5\%$ dimana: df : degree of freedom n : jumlah sampel

2. Uji Reabilitas

Survei multi-item, atau kuesioner dengan beberapa item, biasanya diukur menggunakan Cronbach Alpha. Satu tembakan, atau hanya satu pengukuran, adalah metrik keandalan yang digunakan oleh penulis. Ini adalah pengukuran satu kali, dan hasilnya dibandingkan dengan skor total setelah itu. Perangkat lunak untuk pemrosesan statistik menawarkan alat untuk menilai keandalan, seperti tes statistik Cornbach Alpha. Jika konstrukt atau variabel menghasilkan nilai Cornbach Alpha 0,6Hal ini dianggap dapat dipercaya. Jika Cornbach Alpha melebihi 0,6, prasyarat untuk pengujian keandalan.

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali I. , 2013, hal. 105), Korelasi antara regresi multipel dan variabel linear dan independen dikenal sebagai tes multicollinearity. Nilai Toleransi dan Faktor Inflasi Varians Multicollinearity (VIF). Nilai toleransi $\leq 0,10$, yang sesuai dengan nilai $VIF \geq 10$, umumnya digunakan sebagai nilai potong untuk menunjukkan keberadaan multicollinearity.

2) Uji Heteroskedastisitas

Tes heteroscedasticitas, menurut (Ghozali I, 2013, p.139) yang dimaksudkan untuk memastikan apakah residu dari berbagai pengamatan dalam model regresi berbeda dalam varians. Untuk tujuan pengujian dalam penyelidikan ini, grafik plot yang menampilkan nilai yang diprediksi dari variabel tergantung, ZPRED, dan residu SRESID digunakan. Heteroscedasticity tidak ada jika titik-titik yang tersebar di atas dan di bawah nol y-axis dan tidak memiliki pola yang dapat dikenali.

3) Uji Normalitas

Tujuan dari tes normalitas, menurut Ghizali I. (2016), adalah untuk memastikan apakah distribusi variabel residual atau membingungkan dalam model regresi normal. Ada dua metode yang tersedia untuk menentukan apakah residu secara teratur didistribusikan atau tidak: analisis grafis dan analisis tes statistik.

4) Uji Autokorelasi

Tujuan dari tes autokorelasi adalah untuk menentukan apakah kesalahan yang membingungkan dalam periode t dan kesalahan di dalam model regresi linear yang terkait, waktu $t-1$ (prior). Untuk menentukan apakah ada autokorelasi, lakukan Run Test.

- a. Gejala autokorelasi terjadi jika nilai Asymp.Sig (2 ekor) kurang dari 0.05.
- b. Kehadiran Asymp. Sig (2 ekor) > 0.05 menunjukkan tidak adanya gejala autocorrelasi.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variable bebas yakni Peran Kepemimpinan Berbasis Dukungan (X1), Motivasi Kerja X2) terhadap variabel terikat yaitu Kesejahteraan Karyawan (Y) karyawan kantor kelurahan Leuwigajah. Menurut Sugiyono, (2015:275) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kesejahteraan Karyawan

- X1 : Peran kepemimpinan Berbasis Dukungan
X2 : Motivasi kerja
A : intersept
b1-b3 : koefisien regresi
e : toleransi ketidakaktifan

5. Koefisien Korelasi

Ketika koefisien korelasi dekat dengan +1, itu menunjukkan asosiasi positif yang kuat; ketika dekat dengan -1, itu mengindikasikan hubungan negatif yang kuat, dan ketika koefisiennya dekat dengan (0), itu menunjukkan hubungan yang menurun atau melemah antara dua variabel. Oleh karena itu, $-1 < r < +1$ adalah Nilai dari koefisien korelasi. Rentang nilai korelasi adalah -1.dan +1 menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel. (Noor, 2022)

6. Koefisien Determinasi

Untuk menentukan seberapa banyak faktor endogen dapat menjelaskan faktor eksogen secara bersamaan, koefisien tes determinasi digunakan. Model prediksi dari model penelitian yang dipertimbangkan lebih baik semakin tinggi nilai R2. Untuk menentukan dan memprediksi sejauh mana variabel independen secara kolektif memiliki pengaruh pada variabel tergantung, koefisien pengujian determinasi (R2) digunakan. Nilai koefisien penentuan bervariasi dari 0 hingga 1. Jika nilai variabel dekat dengan 1, itu memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel tergantung.

Namun, nilai R2 yang menurun menunjukkan bahwa kapasitas variabel independen untuk menjelaskan variabel tergantung semakin kecil. (Ghozali, (2021))

7. Uji T

(Ghozali I. , 2016) mendefinisikan tes statistik t sebagai tes yang dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana variabel independen sebagian mempengaruhi variabel tergantung. Tes ini digunakan untuk menentukan apakah masing-masing variabel independen (X) mempengaruhi variabel tergantung dengan membandingkan nilai t perkiraan dari setiap variabel Independen dengan nilai tabel t dengan tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). (Y). Untuk menerima atau menolak hipotesis, persyaratan berikut harus terpenuhi:

1. Jika probabilitasnya kurang dari atau sama dengan alpha (peringkat kesalahan) ($\text{Prob} < 0,05$) atau jika jumlahnya lebih besar dari atau setara dengan tabel ($t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$), variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sebagian secara signifikan mempengaruhi variabel Kesejahteraan Karyawan.
2. Variabel gaya kepemimpinan sebagian tidak mempengaruhi variabel Kesejahteraan Karyawan secara signifikan jika t_{count} kurang dari t_{table} ($t_{\text{hitung}} < t_{\text{table}}$) atau jika probabilitasnya lebih dari atau sama dengan alpha (tingkat kesalahan) ($\text{Prob} \geq 0,05$).

8. Uji F

Gunakan tes statistik F untuk memastikan apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel tergantung. Pada ambang signifikansi $\alpha = 5$ persen, atau 0,05, kita akan menguji hipotesis. Keputusan apakah untuk menerima atau menolak hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas yang signifikan.

- a. Jika nilai probabilitas signifikansi kurang dari 0,05, hipotesis diterima. Ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen.
- b. Jika nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05, hipotesis ditolak. Ini menunjukkan bahwa model regresi tidak dapat memprediksi variabel tergantung. (Ghozali I. , 2013)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisan Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tes ini untuk mengevaluasi validitas dan kesesuaian kuesioner sebagai alat penelitian untuk pengumpulan data. Nilai tabel r dengan sampel 30 responden berfungsi sebagai dasar untuk keputusan yang dibuat mengenai tes validitas:

Diketahui nilai r tabel dengan sampel 30 responden

DF = 30-2

DF = 28

Maka r tabel adalah 0,3610

1. Memeriksa tabel r dan nilai r yang dihitung.
 - a. Data dianggap sah jika r menghitung > tabel r.
 - b. Data dianggap salah jika nilai r yang dihitung lebih kecil dari tabel r.
2. Bandingkan probabilitas 0,05 dengan nilai Sig (2 ekor).
 - a. Data dianggap sah jika nilai Sig dua ekor kurang dari 0.05.
 - b. Data dianggap tidak valid jika nilai Sig (2 ekor) lebih dari 0.05

Tabel 1 Hasil Validitas Variabel peran Kepemimpinan Berbasis Dukungan (X₁)

Variabel	No Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Peran Kepemimpinan Berbasis Dukungan (X ₁)	X1.1	0,669	0,3610	Valid
	X1.2	0,632	0,3610	Valid
	X1.3	0,504	0,3610	Valid
	X1.4	0,565	0,3610	Valid
	X1.5	0,551	0,3610	Valid
	X1.6	0,623	0,3610	Valid
	X1.7	0,518	0,3610	Valid
	X1.8	0,602	0,3610	Valid
	X1.9	0,750	0,3610	Valid
	X1.10	0,571	0,3610	Valid

Sumber: Diolah Oleh Penulis 2024

Tabel 2 Hasil Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Variabel	No Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₂)	X2.1	0,664	0,3610	Valid
	X2.2	0,561	0,3610	Valid
	X2.3	0,609	0,3610	Valid
	X2.4	0,639	0,3610	Valid
	X2.5	0,546	0,3610	Valid
	X2.6	0,532	0,3610	Valid
	X2.7	0,536	0,3610	Valid
	X2.8	0,610	0,3610	Valid
	X2.9	0,535	0,3610	Valid
	X2.10	0,512	0,3610	Valid

Sumber: Diolah Oleh Penulis 2024

Tabel 3 Hasil Validasi Variabel Kesejahteraan Karyawan (Y)

Variabel	No Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kesejahteraan Karyawan (Y)	Y.1	0,628	0,3610	Valid
	Y.2	0,581	0,3610	Valid
	Y.3	0,600	0,3610	Valid
	Y.4	0,561	0,3610	Valid
	Y.5	0,536	0,3610	Valid
	Y.6	0,730	0,3610	Valid
	Y.7	0,607	0,3610	Valid
	Y.8	0,536	0,3610	Valid
	Y.9	0,771	0,3610	Valid
	Y.10	0,473	0,3610	Valid

Sumber : Diolah Oleh Penulis 2024

Akibatnya, semua pertanyaan yang diproses valid dengan r terhitung, seperti yang ditunjukkan oleh temuan dalam tabel tes validitas di atas.

Uji Reabilitas

Tabel 4 Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan Berbasis Dukungan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,774	10

Sumber: Output SPSS (2024)

Nilai keandalan untuk variabel X1 lebih besar dari nilai krisis, yang adalah 0,6, menurut Hasil dari tabel sebelumnya. Jadi, dapat dikatakan bahwa variabel X1 dapat diandalkan.

Tabel 5 Uji Reabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,784	10

Sumber: Output SPSS (2024)

Nilai keandalan untuk variabel X2 lebih besar dari nilai krisis, yang adalah 0,6, menurut hasil dari tabel sebelumnya. Jadi, dapat dikatakan bahwa variabel X2 dapat diandalkan.

Tabel 6 Uji Reabilitas Kesejahteraan Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,808	10

Sumber: Output SPSS (2024)

Nilai keandalan untuk variabel Y lebih tinggi dari nilai krisis, yang adalah 0,6, menurut Hasil dari tabel sebelumnya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel Y dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji Normalitas

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

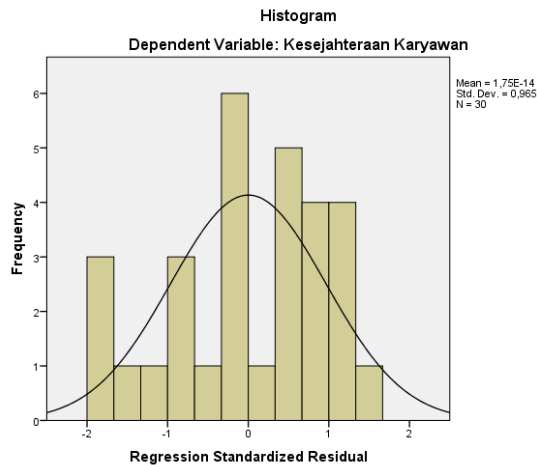
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,15304695
Most Extreme Differences	Absolute	,129
	Positive	,077
	Negative	-,129
Test Statistic		,129
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

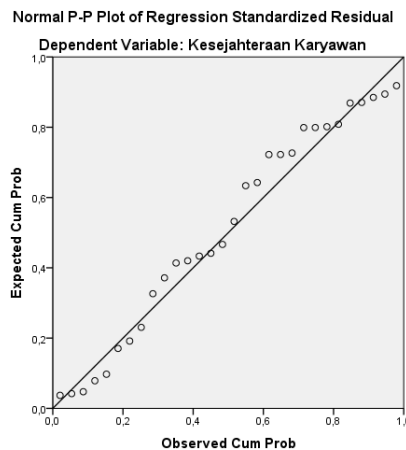
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output Nilai
0,200 > 0,05
tes normalitas Kolmogorov Smirnov. Ini menunjukkan bahwa data variabel secara teratur didistribusikan. Ketika menggunakan pendekatan Histogram untuk tes normalitas, diagram yang dihasilkan dapat dihasilkan.

SPSS (2024)
Asymp.Sig adalah berdasarkan hasil menggunakan tes



Grafik 1 Uji Normalitas Histogram



Grafik 2 Uji Normalitas PP-Plot

2) Uji Autokorelasi

Tujuan dari tes autokorelasi adalah untuk menentukan apakah kesalahan yang membingungkan dalam periode t dan kesalahan di periode t-1 (sebelumnya) dalam model regresi linear berkorelasi. Lakukan Run Test untuk mengetahui apakah ada autokorelasi atau tidak.

- Jika nilai Asymp.Sig (2 ekor) kurang dari 0,05, gejala autokorelasi hadir.
- Jika Asymp. Sig (2 ekor) > 0,05 menunjukkan bahwa gejala autokorelasi tidak ada.

Berikut adalah hasil tes *autocorrelation*:

Tabel 8 Uji Normalitas Autokorelasi
Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-,00030
Cases < Test Value	15
Cases >= Test Value	15
Total Cases	30
Number of Runs	13
Z	-,929
Asymp. Sig. (2-tailed)	,353

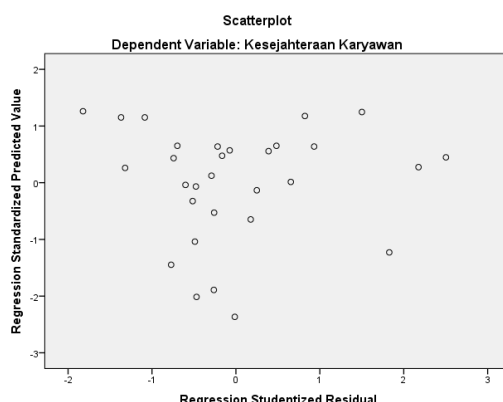
a. Median

Sumber: Output SPSS (2024)

Asymp. Sig (2 ekor) adalah 353 berdasarkan Run Test di atas, yang jauh lebih tinggi dari 0.05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *autocorrelation* tidak menunjukkan tanda-tanda atau masalah.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menemukan apakah ada ketidaksamaan varians antara satu data residual dan data lain dalam model regresi adalah tujuan dari tes heteroscedasticity. Gambar berikut menampilkan hasil tes heteroscedasticity yang dilakukan dalam penyelidikan ini:



Gambar 1 Uji Normalitas Heteroskedistisitas

Sumber: Output SPSS (2024)

Hal ini jelas dari hasil plot scatter di Gambar 4.8 bahwa heteroscedasticity tidak ada karena titik-titik yang tersebar di atas dan di bawah garis 0 dari sumbu Y, dan tidak ada pola yang dapat dikenali untuk plot.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9 Uji Normalitas Multikolinearita

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27,329	,309		88,548	,000		
A	,411	,007	,410	58,470	,000	,824	1,213
B	-,026	,000	-1,099	-156,734	,000	,824	1,213

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Karyawan

Sumber: Output SPSS (2024)

Berdasarkan tes multi-linearitas dalam tabel di atas, hasil perhitungan menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen dengan nilai toleransi yang lebih besar dari 0,1. Angka VIF lebih lanjut menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki VIF < 10, mendukung kesimpulan bahwa model regresi penelitian ini cocok untuk digunakan dan tidak menunjukkan multicollinearity.

Uji Regresi

Tabel 10 Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27,329	,305		89,727	,000		
Gaya Kepemimpinan	,411	,007	,410	59,250	,000	,824	1,213
Motivasi Kerja	-,026	,000	-1,099	-158,826	,000	,824	1,213

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Karyawan

Sumber: Output SPSS (2024)

Persamaan regresi ganda dihasilkan sebagai berikut menggunakan tabel sebagai dasar:

$$Y = 27.329 + -0.026 (X2) + 0.411 (X1) + e$$

Equation Multiple Linear Regresi yang hasilnya dapat ditafsirkan sebagai berikut:

1. Nilai konsisten 27.329 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terkait. Dengan 27.329 unit, angka kesejahteraan karyawan saat ini dicapai.
2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,411, yang berarti bahwa untuk setiap unit peningkatan gaya kepemimpinan, kesejahteraan karyawan meningkat sebesar 0,411 unit, dengan asumsi semua variabel lainnya tetap konstan atau memiliki nilai tetap.
3. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) adalah -0,026, yang berarti bahwa untuk setiap unit kenaikan motivasi Kerja, kesejahteraan karyawan meningkat sebesar 0,026 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan atau mempertahankan nilai yang stabil.

Uji Korelasi

Tabel 11 Hasil Uji Korelasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Kesejahteraan Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,000
	Sig. (2-tailed)		1,000
	N	30	30
Kesejahteraan Karyawan	Pearson Correlation	,000	1
	Sig. (2-tailed)	1,000	
	N	30	30

Sumber: Output SPSS (2024)

Korelasi antara kesejahteraan karyawan dan gaya kepemimpinan dimasukkan ke dalam tingkat korelasi dari hubungan positif yang sempurna, seperti yang ditunjukkan oleh tabel di atas, di mana nilai koefisien korelasi gaya Kepemimpinan 1.000 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi berada dalam kisaran "1".

Tabel 12 Hasil Uji Korelasi Motivasi Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan

		Motivasi Kerja	Kesejahteraan Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,000
	Sig. (2-tailed)		,998
	N	30	30
Kesejahteraan Karyawan	Pearson Correlation	,000	1
	Sig. (2-tailed)	,998	
	N	30	30

Sumber: Output SPSS (2024)

Nilai koefisien korelasi motivasi dalam tabel di atas adalah 0,998, yang menunjukkan hubungan yang sangat tinggi antara kinerja karyawan dan motivasi. Nilai ini berada dalam kisaran "0.75 - 0.99" sesuai dengan aturan interpretasi korelasi.

Uji Determinasi

Kesejahteraan karyawan adalah variabel yang tergantung, dan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki efek persentase pada itu. ditentukan dengan menghitung koefisien determinasi, atau r Square. (R²). Hasil-hasil berikut dapat dihasilkan dari pemrosesan data oleh program SPSS versi 22:

Tabel 13 Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,999 ^a	,999	,999	,157

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kesejahteraan Karyawan

Sumber: Output SPSS (2024)

Ini dipengaruhi oleh nilai persegi R (r²) 0,999, atau 99,9%, menurut data di atas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa ada magnitud 0,999 atau 99,9% pengaruh variabel insentif pada kinerja karyawan.

Uji T

Tabel 14 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27,329	,305		89,727	,000		

Gaya Kepemimpinan	,411	,007	,410	59,250	,000	,824	1,213
Motivasi Kerja	-,026	,000	-1,099	-158,826	,000	,824	1,213

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Karyawan

Sumber: Output SPSS (2024)

Diketahui nilai t tabel

N = Jumlah Responden

K adalah jumlah variabel independen.

Tabel T = (a/2; dff residual atau n-k-1).

Tabel T = (302-1; 0.05/2).

Tabel T = [27 ; 0.025]

Tabel T adalah 2.051.

Temuan parsial dari tes t, seperti yang ditunjukkan oleh tabel di atas, menunjukkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak. Nilai t yang dihitung adalah $59,250 > 2,051$. Dampak gaya kepemimpinan (X1) pada kesejahteraan pekerja (y) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bagaimana motivasi memiliki dampak besar pada kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja (X2) pada kesejahteraan karyawan (Y) memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$, menurut hasil parsial dari tes t berdasarkan tabel di atas. Nilai t yang diperkirakan adalah $158,826 > 1,701$, yang berarti bahwa Ha diterima dan H0 ditolak. Ini menunjukkan bagaimana insentif kerja mempengaruhi kesejahteraan karyawan.

Uji F

Tabel 15 Hasil Uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	619,638	2	309,819	12645,268	,000 ^b
	Residual	,662	27	,025		
	Total	620,300	29			

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS (2024)

Nilai signifikansi (Sig) adalah $0,000 < 0,05$ dalam tabel output SPSS "Anova" sebelumnya, menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Ditegaskan secara berbeda, kesejahteraan karyawan (Y) sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) pada waktu yang sama.

Pembahasan

Kepemimpinan yang efektif ditandai dengan kemampuan untuk menginspirasi bawahannya untuk bekerja lebih keras, yang meningkatkan kesejahteraan staf kantor sub-distrik.

Peran kepemimpinan berbasis dukungan dan motivasi kerja adalah dua faktor independen dalam penelitian ini. Menurut hasil tes validitas sebelumnya, variabel X ini menghasilkan data valid ketika nilai r yang dihitung lebih tinggi dari tabel r. Dengan nilai signifikan 0.05 atau 5% dan nilai sig kurang dari 0.05, hasil dianggap valid. Variabel X ini terdiri dari dua variabel, X1 dan X2, masing-masing berisi sepuluh pertanyaan, dan total sepuluh soal.

Peran kepemimpinan berbasis dukungan dan motivasi kerja adalah dua faktor independen dalam penelitian ini. Menurut hasil tes validitas sebelumnya, variabel X ini menghasilkan data valid ketika nilai r yang dihitung lebih tinggi dari tabel r. Dengan nilai signifikan 0.05 atau 5% dan nilai sig kurang dari 0.05, hasil dianggap valid. Variabel X ini terdiri dari dua variabel, X1 dan X2, masing-masing berisi sepuluh pertanyaan, dan total sepuluh soal.

Hasil tes validitas dan keandalan yang dilakukan menggunakan program SPSS menunjukkan variabel tergantungan (Y), yaitu kesejahteraan karyawan. Menggunakan rumus df , yang $30-2 = 28$, dengan nilai 0.3610, hasilnya menunjukkan bahwa r count $>$ r tabel dan menghasilkan data yang valid, dan r menghitung $>$ r table dan menghasilkan variabel data (Y) Valid Employee Welfare. Sementara itu, variabel Kesejahteraan Karyawan (Y) menghasilkan temuan $0,808 > 0,6$ menggunakan Cronbach Alpha $>$ $0,6$, menunjukkan bahwa variabel itu dapat diandalkan. Tes kepercayaan ini dilakukan dengan mendistribusikan sepuluh pertanyaan kuesioner.

a. *Pengaruh Variabel (X1) Peran kepemimpinan Berbasis Dukungan Terhadap (Y) Kesejahteraan Karyawan*

Nilai signifikan dari variabel Kepemimpinan Berbasis Dukungan (Sig) adalah 0.000, seperti yang ditentukan oleh tabel output koefisien SPSS. Nilai Sig menunjukkan nilai yang kurang dari 0.005, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 disetujui dan H_0 ditolak. Ini adalah korelasi positif yang tinggi antara Peran Kepemimpinan Berbasis Dukungan (X1) dan kesejahteraan karyawan. (Y) Ini menunjukkan bagaimana Peran Kepemimpinan Berbasis Dukungan Kantor Subdistrict Leuwigajah memiliki dampak besar pada kesejahteraan karyawan.

b. *Pengaruh Variabel (X2) Motivasi Kerja terhadap (Y) Kesejahteraan Karyawan.*

Berdasarkan tabel output koefisien SPSS, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikan (Sig) 0,001. Hal ini dapat dinyatakan bahwa H_1 diterima sementara H_0 ditolak karena nilai Sig menunjukkan nilai yang kurang dari 0.05. Menurutnya, motivasi kerja (X2) memiliki dampak besar pada kesejahteraan karyawan (Y). Ini menunjukkan bahwa kesejahteraan pekerja akan meningkat dan membaik jika motivasi kerja staf kantor sub-distrik Leuwigajah meningkat.

KESIMPULAN

Studi ini melihat bagaimana lingkungan kerja yang mendukung dan termotivasi dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja kantor sub-distrik Leuwigajah. Beberapa kesimpulan diambil dari temuan penelitian, yang meliputi:

1. Tanggapan responden Karyawan Kantor kelurahan leuwigajah terhadap peran kepemimpinan berbasis dukungan itu dinilai baik. Pemimpin Kantor kelurahan Leuwigajah mampu menghargai dan mengakui kontribusi karyawan, dengan memberikan dorongan positif kepada karyawan, serta bersedia mendengarkan masukan dan saran dari karyawan, dengan memberikan dukungan dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan, membuat peran kepemimpinan berbasis dukungan sangat berpengaruh bagi kesejahteraan karyawan kantor kelurahan Leuwigajah.
2. anggapan responden karyawan kantor kelurahan leuwigajah terhadap sejauh mana motivasi kerja mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan. Tanggapan dari responden karyawan kantor kelurahan leuwigajah menunjukkan sejauh mana motivasi kerja terhadap kesejahteraan karyawan lewat otonomi dalam melakukan pekerjaan di Kantor Kelurahan leuwigajah, dengan memiliki tujuan yang jelas, fasilitas dan insentif, lingkungan kerja serta diberikan penghargaan yang adil atas kontribusi pekerjaannya membuat karyawan termotivasi dan membuat karyawan di kantor kelurahan leuwigajah lebih berkembang secara profesional untuk mencapai tujuan bersama.
3. Tanggapan responden karyawan kantor kelurahan leuwigajah menunjukkan Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, posisi kepemimpinan memiliki dampak berdasarkan dorongan dan motivasi kerja.
4. Secara keseluruhan ketiga nya mempunyai pengaruh yang signifikan dan hubungan yang sangat positif. Melihat bagaimana interpersonal yang baik di antara rekan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Saran

Menarik dari temuan penelitian ini, sejumlah arah penelitian dapat diambil untuk menyelidiki dan memperluas pemahaman saat ini tentang peran yang dimainkan oleh motivasi kerja dan peran kepemimpinan berbasis dukungan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Berikut adalah beberapa ide untuk penelitian lebih lanjut untuk dipikirkan:

1. Sebaiknya Pemimpin Kantor Kelurahan Leuwigajah ada baiknya untuk lebih mengkomunikasikan harapan dengan jelas kepada karyawan.
2. Pemimpin Kantor Kelurahan Leuwigajah sebaiknya memiliki tujuan yang jelas dan dapat dipahami dalam memberikan pekerjaan terhadap Karyawan Kantor Kelurahan Leuwigajah agar tercipta tujuan bersama.
3. Untuk komunikasi antara manajemen dan karyawan sebaiknya pemimpin kantor kelurahan leuwigajah memberikan kebijakan dan prosedur untuk mendukung kesejahteraan karyawan.

REFERENSI

- Accounting. (2021, Agustus 12). <https://accounting.binus.ac.id>. Retrieved from accounting.binus.ac.id: <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-koefisien-determinasi-dalam-regresi-linear/>
- Ari Agustina, K. S. (2018). HUBUNGAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL LUSY. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, Vol. 02, No.02.
- Djafri, S. Q. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Dr. H. Rachmat., M. (2018). *Manajemen Strategik*. Bandung : CV. Pustaka setia.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi (Cetakan ke-7)*. Semarang: Universitas Diponegoro .
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII.* . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jacobus , R. (2021). *Perilaku organisai*. Bandung: ALFABETA CV.
- Jacobus Ranjabar, S. M. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sitanggang, D. H. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan*. Jakarta: Jurnal Lentera Bisnis.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. ALFABETA .
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* . Bandung: Alfabeta.
- Susilana, R. (2015). *Modul Populasi dan Sampel Modul Pratikum*. Universitas Pendidikan Indonesia (UPI).
- W, R. (n.d.). <https://www.gramedia.com/literasi/peraturan-tentang-kesejahteraan-pegawai/>. Retrieved from <https://www.gramedia.com/>.