

**KINERJA KARYAWAN PT. BUMI MINERAL SULAWESI:
DAMPAK KEPEMIMPINAN DAN TUNJANGAN
HARI RAYA DENGAN KESEJAHTERAAN
SEBAGAI MEDIATOR**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E.) Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam*



Oleh

Inul

2004030168

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**KINERJA KARYAWAN PT. BUMI MINERAL SULAWESI:
DAMPAK KEPEMIMPINAN DAN TUNJANGAN
HARI RAYA DENGAN KESEJAHTERAAN
SEBAGAI MEDIATOR**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E.) Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam*



Oleh

Inul

2004030168

Pembimbing:

Dr. Nurdin Batjo, S. Pt., M.M., M. Si

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Inul
Nim : 2004030168
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bila mana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrative atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Palopo, 15 Juli 2025

Yang membuat pernyataan,



Inul

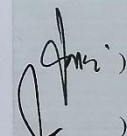
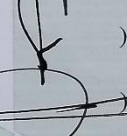
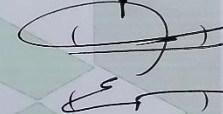
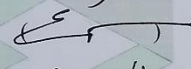
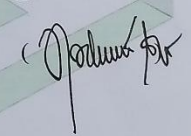
NIM 2004030168

HALAMAN PENGESAHAN

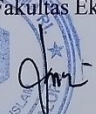
Skripsi berjudul Kinerja Karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi: Dampak Kepemimpinan dan Tunjangan Hari Raya dengan Kesejahteraan sebagai Mediator yang ditulis oleh Inul Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2004030168, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo, yang dimunqasyahkan pada hari Selasa, tanggal 5 Agustus 2025 Miladiyah bertepatan dengan 11 shafar 1447 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 14 Agustus 2025

TIM PENGUJI

- | | | |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. | Ketua Sidang | () |
| 2. Ilham, S.Ag., M.A. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A. | Penguji I | () |
| 4. Edi Indra Setiawan, S.E., M.M. | Penguji II | () |
| 5. Dr. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si. | Pembimbing | () |

Mengetahui

Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
NIP. 198201242009011006

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah

Umar, S.E., M.SE.
NIP. 199404072020121017

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ
أَجْمَعِينَ (أَمَّا بَعْدُ)

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah *Subhanahu Wata'ala* yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw., kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Kinerja Karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi: Dampak Kepemimpinan dan Tunjangan Hari Raya dengan Kesejahteraan sebagai Mediator.”** tepat waktu dan dengan hasil yang sesuai dengan harapan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini, penulis menghadapi banyak rintangan dan kesulitan. Namun, dengan pertolongan Allah *Subhanahu Wata'ala*, ketekunan dan ketabahan penulis yang disertai dengan duka dari berbagai pihak sehingga Alhamdulillah skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis ingin menyampaikan terimah kasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Faulus Kevin, Bapak sambung Marthen Panggala dan Ibu Kanan yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan penuh baik secara moral maupun materi bagi putrinya, telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang hingga saat ini. Sungguh penulis sadar bahwa penulis

tidak mampu membalas semua itu. Hanya do'a yang dapat penulis berikan kepada mereka semoga senantiasa berada dalam rahmat dan lindungan Allah *Subhanahu Wata'ala*.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terimah kasih kepada semua pihak yaitu:

1. Rektor IAIN Palopo, Dr. Abbas Langaji, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Munir Yusuf, M.Pd., Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, Dr. Masruddin, S.S., M.Hum., dan Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Takdir S.H., M.H., yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi, tempat peneliti menimba ilmu pengetahuan.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, dalam hal ini Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I., Wakil Dekan Bidang Akademik, Ilham, S.Ag., M.A. Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Aliya Lestari., S.Si., M.Si., dan Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Muhammad Ilyas, S.Ag., M.A., yang telah banyak memberikan motivasi serta mencurahkan perhatiannya dalam membimbing dan memberikan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Umar, S.E., M.E. dan Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Hamida, S.E.Sy., M.E., Sy., beserta seluruh dosen yang telah memberikan sumbangsi ilmu pengetahuan selama peneliti menempuh pendidikan di Institut Agama Islam Negeri Palopo.

4. Pembimbing Dr. Nurdin Batjo, S.PT., M.M., M.Si. yang senantiasa memberikan koreksi, saran dan masukan serta motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Penguji I Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A. dan Penguji II Edi Indra Setiawan, S.E., M.M. yang telah memberikan pertanyaan serta masukan kepada penulis.
6. Kepala Perpustakaan UIN Palopo Zainuddin S, S.E., M.Ak. beserta staf yang telah menyediakan buku-buku untuk keperluan studi kepustakaan dalam menyusun skripsi ini.
7. Para staf yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang senantiasa melayani dalam mengurus segala keperluan dalam penyelesaian studi.
8. Kepada kakek Musing, kakek Mollo, dan nenek Rabuka, saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas doa, dukungan, dan kasih sayang yang selalu diberikan kepada saya.
9. Kepada saudara sekandung Widastuti, Irfan Parewang, Bima, Sainal, Noviana, Winar, Aisyah Manggawi. saya ucapkan terimakasih banyak karena telah memberikan dukungan dalam segala bentuk dan kondisinya.
10. Kepada sahabat seperjuangan saya (Asiska, Mage) yang selama ini telah menemani, memberikan saran serta memberikan *support* pada peneliti dari awal perkuliahan sampai sekarang bdan selamanya.
11. Kepada Maghfirah, sahabat seperjuangan saya semasa bimbingan, terima kasih baik tenaga maupun waktu yang telah dikorbankan dalam proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih selalu bersedia menemani kapanpun

penulis butuh, menjadi tempat cerita, selalu menghibur, serta memberikan saran dan motivasi terbaik kepada penulis.

12. Teman-teman seperjuangan Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo yang banyak memberikan saya pelajaran dan pengalaman selama kuliah di kampus peradaban.

13. Terakhir yang tidak kalah penting, saya ingin berterima kasih kepada diri sendiri Inul, yang merupakan bagian kebahagiaan tersendiri karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini, terima kasih karena telah percaya pada diri sendiri bahwa saya bisa melalui semua ini, terima kasih karena tidak pernah berhenti mencintai dan menjadi diri sendiri, terima kasih karena sudah mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tetap memutuskan untuk tidak pernah menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin. Ini merupakan pencapaian yang patut saya banggakan untuk diri sendiri.

Mereka bernilai pahala di sisi Allah *Subhanahu Wata'ala* serta senantiasa dalam Rahmat dan lindungan-Nya *Aamiin Allahumma Aamiin*.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberi manfaat dan semoga upesaha penulis bernilai ibadah di sisi Allah *Subahanahu Wata'ala*. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun, penulis menerima dengan hati yang lapang dan

ikhlas.Semoga skripsi ini menjadi salah satu wujud bakti penulis yang dapat memberikan manfaat bagi yang memerlukan serta bernilai ibadah di sisi-Nya
Aamiin Allahimma Aamiin

Palopo, 14 Mei 2025

Inul

PEDOMAN TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

Transliterasi adalah mengalihkan suatu tulisan ke dalam aksara misalnya, dari aksara Arab ke Aksara Latin. Berikut ini adalah surat keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1997 tentang Transliterasi Arab-Latin yang peneliti gunakan dalam penelitian skripsi ini.

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba’.	B	Te
ت	Ta’	T	Te
ث	Ša’	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim.	J	Je
ح	Ha’	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha.	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal.	Ž.	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra’	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S.	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D.	de (dengan titik bawah)
ط	Ta	T	te (dengan titik bawah).
ظ	Za	Z	zet (dengan titik bawah).

ع	‘ain	‘	apstrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf.	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	,	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Daftar huruf bahasa arab dan transliterasinya ke dalam huruf latin dapat dilihat dibawah ini:

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

2. Vokal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda diakritik atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda Vokal	Nama	Latin	Keterangan
اَ	<i>Fathah</i>	A	Ā
اِ	<i>Kasrah</i>	I	Ī
اُ	<i>Dammah</i>	U	Ū

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ	<i>Fathah danyā'</i>	Ai	a dan i
وُ	<i>Fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ: *kaifa*

هَوْلَ: *hauila*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ اِ	<i>fathah dan alif atau yā</i>	<i>Ā</i>	a dan garis di atas
إِ	<i>kasrah dan yā'</i>	<i>Ī</i>	i dan garis di atas
وُ	<i>ḍammah dan wau</i>	<i>Ū</i>	u dan garis di atas

مَاتَ: *māta*

رَمَى : *rāmā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ: *yamūtu*

4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ: *raudah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ: *al-madīnah al-fādilah*

الْحِكْمَةُ: *al-hikmah*

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا: *rabbanā*

نَجَّيْنَا: *najjainā*

الْحَقُّ: *al-haqq*

نُعَمُّ: *nu'ima*

عَدُوُّ: *aduwwun*

Jika huruf ع ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ـِ) aka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi ī.

Contoh:

عَلِيٌّ: ‘Alī (bukan ‘Aliyy atau A’ly)

عَرَبِيٌّ: ‘Arabī (bukan A’rabiyy atau ‘Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma’rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ: *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ: *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ: *al-falsafah*

الْبِلَادُ: *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (’) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ: *ta'murūna*

النَّوْعُ: *al-nau'*

شَيْءٌ: *syai'un*

أُمِرْتُ: *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata Al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarh al-Arba'in al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. Lafz al-Jalālah

Kata “Allah swt.” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

بِاللَّهِ : *billāh*

دِينُ اللَّهِ: *dīnullāh*

Adapun *tā' marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fī rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

*Wa mā Muhammadun illā rasūl Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī
bi Bakkata mubārakan*

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muh}ammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd, Nasr Hāmid Abū)

11. Singkatan

Swt.: *Subhanahu wa ta 'ala*

Saw. : *SallAllah swt.u 'alaihi wa sallam*

as: *'alaihi al-salam*

ra: *RadiAllah swt.u 'anha*

H : Hijriyah

M: Masehi

No.: Nomor

Vol: Volume

QS.: Qur'an Surah

HR: Hadist Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PRAKATA.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI DAN SINGKATAN	x
DAFTAR ISI.....	xviii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR AYAT	xxi
ABSTRAK	xxii
BABI PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	8
B. Landasan Teori	18
C. Kerangka Pikir.....	42
D. Hipotesis penelitian	44
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Jenis Penelitian	46
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	47
C. Definisi Operasional Variabel	47
D. Populasi dan Sample	50
E. Teknik Pengumpulan Data	51
F. Instrumen Penelitian.....	52
G. Metode Analisis	53
H. Metode Analisis Autor Model	54
I. Metode Analisis Inner Model.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	57
B. Uji Analisis Outer Model	66
C. Uji Analisis Inner Model.....	70
D. Pembahasan	77
BAB V PENUTUP	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran	86

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relavan.....	8
Tabel 3.1 Defenisi Oprasional Variabel	48
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	61
Tabel 4.2 Usia Responden.....	61
Tabel 4.3 Lama Kerja Responden	62
Tabel 4.4 Deskripsi Data Statistik Variabel Kepemimpinan	63
Tabel 4.5 Deskripsi Data Statistik Variabel Tunjangan Hari Raya	64
Tabel 4.6 Deskripsi Data Statistik Variabel Kesejahteraan	65
Tabel 4.7 Deskripsi Data Statistik Variabel Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.8 Output Outer Loading	67
Tabel 4.9 Hasil AVE	68
Tabel 4.10 Hasil Discriminant Validity	69
Tabel 4.11 Composite Reliabilty	70
Tabel 4.12 Cronbach Alpha.....	71
Tabel 4.13 Hasil R-Square	72
Tabel 4.14 Hasil F-Square.....	72
Tabel 4.15 Hasil Pact Coefisient	73
Tabel 4.16 Hasil Specifict Indirect Effect	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	60
Gambar 4.2 Kerangka Model Program PLS	66

DAFTAR AYAT

Q. S At-Taubah ayat 105	22
Q.S An-Nisa ayat 58.....	28
Q. S Al-Baqarah ayat 286.....	35
Q. S Al-A'raf ayat 31	41

ABSTRAK

Inul, 2025. *“Kinerja Karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi: Dampak Kepemimpinan dan Tunjangan Hari Raya dengan Kesejahteraan sebagai Mediator.”*. Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Palopo, Di Bimbing Oleh Dr. Nurdin Batjo, S. Pt., M.M., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan tunjangan hari raya (THR) terhadap kinerja karyawan, dengan kesejahteraan sebagai variabel mediasi, pada PT. Bumi Mineral Sulawesi. Studi ini didasarkan pada urgensi pengelolaan sumber daya manusia dalam industri pertambangan, khususnya terkait peran faktor non-teknis seperti kepemimpinan dan kompensasi dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional. Sampel sebanyak 100 karyawan dipilih secara acak (*random sampling*) dari total 1.500 karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert, serta didukung oleh observasi dan studi pustaka. Analisis dilakukan menggunakan metode PLS-SEM dengan bantuan SmartPLS versi 4.1.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan ($T\text{-statistic} = 6.052$) dan kinerja karyawan ($T\text{-statistic} = 4.222$), serta tunjangan hari raya berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan ($T\text{-statistic} = 4.291$) dan kinerja karyawan ($T\text{-statistic} = 2.744$). Selain itu, kesejahteraan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($T\text{-statistic} = 6.213$) dan berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan dan THR terhadap kinerja. Seluruh nilai $P\text{-value}$ berada di bawah 0.05, yaitu 0.000, yang menunjukkan signifikansi statistik. Nilai $R\text{-square}$ sebesar 0.773 menunjukkan bahwa 77,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, THR, dan kesejahteraan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kesejahteraan, Kinerja Karyawan, Tunjangan Hari Raya

ABSTRACT

Inul, 2025. *“Employee Performance at PT. Bumi Mineral Sulawesi: The Impact of Leadership and Holiday Allowances with Welfare as a Mediator.”. Thesis, Sharia Business Management Study Program, Faculty of Islamic Economics and Business, State Islamic University of Palopo, Supervised by Dr. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si.*

This study aims to analyze the influence of leadership and holiday allowances (THR) on employee performance, with welfare as a mediating variable, at PT. Bumi Mineral Sulawesi. This study is based on the urgency of human resource management in the mining industry, particularly regarding the role of non-technical factors such as leadership and compensation in improving employee welfare and performance.

This study used a quantitative approach with a descriptive correlational design. A sample of 100 employees was randomly selected from a total of 1,500 employees at PT. Bumi Mineral Sulawesi. Data were collected through a closed-ended Likert-scale questionnaire, supported by observations and literature review. Analysis was conducted using the PLS-SEM method with the assistance of SmartPLS version 4.1.

The results showed that leadership significantly influenced employee welfare (T-statistic = 6.052) and performance (T-statistic = 4.222), and holiday allowances significantly influenced employee welfare (T-statistic = 4.291) and performance (T-statistic = 2.744). Furthermore, welfare also significantly influences employee performance (T-statistic = 6.213) and acts as a mediating variable in the relationship between leadership and THR on performance. All P-values are below 0.05, i.e., 0.000, indicating statistical significance. The R-square value of 0.773 indicates that 77.3% of the variation in employee performance can be explained by leadership, THR, and welfare.

Keywords: Leadership, Welfare, Employee Performance, Holiday Allowance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya manusianya. Karyawan bukan lagi sekadar pelaksana kerja, tetapi menjadi mitra strategis yang memiliki peran vital dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kinerja karyawan menjadi prioritas utama dalam strategi pengembangan organisasi. Berbagai pendekatan telah dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan kinerja tetap optimal, mulai dari pelatihan, pengembangan budaya kerja, hingga strategi kompensasi¹.

Salah satu faktor fundamental yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung atau sebaliknya. Pemimpin yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik, mampu memberikan motivasi, serta menunjukkan empati terhadap kondisi bawahannya, akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Studi oleh Radiva Diandra Sahara menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada

¹ Nuraini, A Pranadani, And A Ismail, *Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai: Pendekatan Terpadu Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi* (Waring: Asadel Liamsindo Teknologi, 2023).

produk². Namun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian dalam konteks sektor industri yang memiliki tekanan kerja tinggi seperti pertambangan, di mana implementasi gaya kepemimpinan dapat memiliki tantangan tersendiri.

Selain kepemimpinan, perusahaan juga menggunakan kompensasi sebagai alat untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan. Di Indonesia, Tunjangan Hari Raya (THR) merupakan bentuk kompensasi tahunan yang tidak hanya memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga memiliki nilai sosial dan psikologis bagi karyawan. THR sering kali menjadi momen penting yang dinantikan, karena tidak hanya menunjang kebutuhan finansial, tetapi juga dianggap sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras selama satu tahun. Studi oleh Muhammad Sufyan menyatakan bahwa kompensasi memiliki korelasi positif terhadap kinerja karyawan³. Namun, penelitian terkait hubungan antara THR dan kinerja karyawan secara langsung masih terbatas, terutama dalam konteks perusahaan sektor ekstraktif yang memiliki struktur organisasi dan tantangan operasional yang khas.

Menariknya, kesejahteraan karyawan juga memainkan peran penting dalam menghubungkan berbagai kebijakan organisasi dengan kinerja individu. Kesejahteraan yang dimaksud bukan hanya bersifat finansial, tetapi juga mencakup aspek emosional, sosial, dan fisik. Ketika karyawan merasa sejahtera, mereka akan lebih termotivasi, memiliki semangat kerja tinggi, serta menunjukkan komitmen

² Radiva Dianda Zahra Putri, Sherly Yulianti, And M. Isa Anshori, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review," *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa* 2, No. 2 (April 6, 2024): 298–310, Doi.Org/10.54066/Jikma.V2i2.1761.

³ Muhammad Sufyan Ramish, "Impact Of Compensation On Employees' Performance Empirical Investigation," *Siazga Research Journal* 2, No. 3 (July 31, 2023), Doi.Org/10.58341/Srj.V2i3.24.

yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Sanjay Aravind menyatakan kesejahteraan kerja merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia⁴. Lebih lanjut, penelitian oleh Hulu menyatakan Kesejahteraan pegawai dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi serta pengawasan yang efektif dari pimpinan maupun organisasi⁵. Pendekatan manajerial yang menekankan hasil, proses, dan kesejahteraan karyawan kini semakin diapresiasi, karena terbukti meningkatkan retensi dan produktivitas.

PT. Bumi Mineral Sulawesi salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan dan beroperasi di Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan. Perusahaan ini menjadi tempat kerja bagi ratusan karyawan dengan sistem kerja yang padat, bergilir, dan menuntut ketahanan fisik serta kedisiplinan tinggi. Dalam lingkungan kerja seperti ini, faktor-faktor non-teknis seperti kepemimpinan dan kesejahteraan menjadi hal yang sangat krusial. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan tersebut perlu diperhatikan, karena dapat berpengaruh besar terhadap motivasi dan kinerja para karyawan yang menghadapi tekanan kerja setiap hari.

Berdasarkan observasi, sistem pemberian THR telah dilaksanakan sesuai ketentuan, yakni diberikan kepada karyawan dengan masa kerja minimal 12 bulan dan disesuaikan dengan gaji pokok masing-masing secara transparan. Namun, sejumlah tantangan non-finansial masih ditemukan. Pola kepemimpinan cenderung satu arah, di mana keputusan strategis maupun operasional sering diambil tanpa

⁴ Sanjay Aravind K, "A Study on Employee Well-Being Initiatives and Their Impact on Organizational Performance," *Shanlax International Journal of Management* 11, no. S1-Mar (March 22, 2024): 124–33, doi.org/10.34293/management.v11iS1-Mar.8099.

⁵ J, M Hulu, Progresif Buulolo, and Anskaria S. Gohae, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazo Nias Selatan," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4, no. 2 (2021): 36–45.

melibatkan masukan dari karyawan. Komunikasi atasan-bawahan juga belum optimal, terlihat dari minimnya forum dialog atau evaluasi bersama, sehingga informasi sering tersampaikan secara sepihak.

Beban kerja berlebih dialami oleh beberapa karyawan yang harus menangani lebih dari satu peran tanpa dukungan personel tambahan. Tekanan lingkungan kerja juga muncul dalam bentuk target yang tinggi tanpa keseimbangan dengan dukungan moral atau penghargaan. Di samping itu, fasilitas kerja seperti ruang istirahat yang sempit, peralatan kerja terbatas, dan kurangnya sarana penunjang keselamatan turut memengaruhi kenyamanan dan kesejahteraan karyawan. Temuan ini mengindikasikan perlunya kajian lebih lanjut untuk mengevaluasi peran kepemimpinan dan kebijakan THR dalam mendukung kesejahteraan dan kinerja karyawan secara holistik.

Hal ini menjadi perhatian penting bagi perusahaan dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Dengan adanya asumsi tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi: Dampak Kepemimpinan dan Tunjangan Hari Raya dengan Kesejahteraan sebagai Mediator.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan kajian pada latar belakang masalah, maka pokok masalah yang diteliti adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan di PT. Bumi Mineral Sulawesi?

2. Apakah tunjangan hari raya (THR) berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan di PT. Bumi Mineral Sulawesi?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Mineral Sulawesi?
4. Apakah tunjangan hari raya (THR) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Mineral Sulawesi?
5. Apakah kesejahteraan berpengaruh terhadap hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan di PT. Bumi Mineral Sulawesi?
6. Apakah kesejahteraan berpengaruh terhadap hubungan antara tunjangan hari raya (THR) dan kinerja karyawan di PT. Bumi Mineral Sulawesi?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan di PT. Bumi Mineral Sulawesi.
2. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan hari raya terhadap kesejahteraan karyawan di PT. Bumi Mineral Sulawesi.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Mineral Sulawesi.
4. Untuk menganalisis pengaruh tunjangan hari raya terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Mineral Sulawesi.
5. Untuk menguji peran kesejahteraan sebagai mediator antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.

6. Untuk menguji peran kesejahteraan sebagai mediator antara tunjangan hari raya dan kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dengan memperluas pemahaman mengenai pengaruh kepemimpinan dan tunjangan hari raya terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi studi-studi lanjutan yang mengkaji dinamika hubungan antara variabel organisasi dan perilaku karyawan dalam konteks industri ekstraktif.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang konstruktif bagi manajemen PT. Bumi Mineral Sulawesi dalam mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif dan humanis, serta dalam mengevaluasi kebijakan tunjangan hari raya (THR) agar berdampak optimal terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan dalam merancang strategi peningkatan produktivitas berbasis kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja yang penuh tekanan seperti industri pertambangan.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat memperkaya literatur dan kajian ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara kepemimpinan, kompensasi (THR), kesejahteraan, dan kinerja karyawan.

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, dosen, dan akademisi lainnya dalam memahami dinamika pengaruh faktor-faktor organisasi terhadap perilaku kerja karyawan di sektor industri ekstraktif.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi landasan atau rujukan bagi peneliti lain yang tertarik mengkaji topik serupa di sektor atau wilayah yang berbeda. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel lain yang belum dibahas, memperluas cakupan metodologi, atau menguji model yang lebih kompleks untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui aspek kesejahteraan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penulis mengidentifikasi sejumlah penelitian yang relevan dan selaras dengan topik pembahasan, yang turut memberikan wawasan serta sudut pandang tambahan terhadap permasalahan yang dikaji.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Putra, Awang Darmawan Fitri, Diin Aprilia, Syifa ⁶	Pengaruh Kepemimpinan dan Tunjangan terhadap Kinerja Pegawai: Studi Satpol PP Kebayoran Lama	Penelitian kuantitatif dengan data dari 93 pegawai melalui <i>Google Forms</i> , dianalisis menggunakan regresi linier berganda alat bantu SPSS.	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Selain itu, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja lebih dominan dibandingkan tunjangan.
2.	Muk Kuang, Yuliana Anggraini, Derliwanti, Abdul Rohman ⁷	Tiga Serangkai Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Dukungan Organisasi, dan Kesejahteraan	Analisis Kuantitatif Menggunakan <i>Partial Least Squares Structural Equation Modelling</i> (PLS-SEM)	Kepemimpinan yang memberdayakan serta persepsi kuat terhadap dukungan organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan, di mana kesejahteraan psikologis berperan sebagai mediator signifikan dalam hubungan tersebut.
3.	Nurdin Batjo, Muzayyanah Jabani, Edi Indra Setiawan,	Pengaruh Religiusitas dan Tunjangan Hari Raya Idul Fitri terhadap Kinerja	Penelitian ini bersifat eksplanatif dengan teknik purposive sampling, melibatkan pegawai	Analisis data menunjukkan bahwa religiusitas dan Tunjangan Hari Raya Idul Fitri berpengaruh positif dan signifikan terhadap

⁶ Awang Darmawan Putra, Diin Fitri, and Syifa Aprilia, "The Impact of Leadership and Allowances on Employee Performance: A Study of Satpol PP Kebayoran Lama," *Journal of Principles Management and Business* 3, no. 02 (December 5, 2024): 70–86, doi.org/10.55657/jpmb.v3i02.183.

⁷ Muk Kuang et al., "Triad of Employee Performance: Leadership, Organizational Support, and Well-Being," *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, October 10, 2023, 455–75, https://doi.org/10.53333/IJICC2013/17208.

	Muh Ilman Mas'ud ⁸	Pegawai dengan Kesejahteraan sebagai Variabel Mediasi	swasta nasional, internasional, dan BUMN. Data dikumpulkan melalui <i>Google Form</i> dan dianalisis menggunakan PLS.	kesejahteraan dan kinerja. Selain itu, kesejahteraan juga berdampak positif terhadap kinerja serta memediasi hubungan antara religiusitas dan tunjangan dengan kinerja.
4.	Abdurrafi Afif, Muhammad Taufik ⁹	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Balai Besar Survei Geologi dan Pemetaan Kelautan Bandung	Metode kuantitatif, dengan teknik purposive sampling, dengan alat bantu SEM-AMOS.	Gaya Kepemimpinan Transformasional dan kompensasi di BBSPGL berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Namun, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja serta pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja tidak signifikan. Kepuasan kerja memediasi secara penuh pengaruh kompensasi terhadap kinerja, tetapi tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.
5.	Muhammad Eko Budiratmoko, Erni Tajib ¹⁰	Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis regresi berganda menggunakan SPSS.	Kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Satu hipotesis tidak terbukti akibat dampak pandemi, namun kepuasan kerja sebagai mediator mengubah pengaruh kepemimpinan menjadi positif.
6.	Theresia anjelin mmegawati david putri,	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang	Metode kuantitatif bersifat asosiatif, data diambil melalui kuesioner dengan teknik pengumpulan	Gaya kepemimpinan dan kompensasi terbukti memengaruhi kepuasan kerja. Namun, ketiganya gaya kepemimpinan, kompensasi,

⁸ Muh Ilman Mas'ud Nurdin Batjo, Muzayyanah Jabani, Edi Indra Setiawan, "Pengaruh Religiusitas Dan Tunjangan Hari Raya Idul Fitri Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kesejahteraan Sebagai Variabel Mediasi," *International Collaboration Conference On Islamic Economics 2 (1)*., N.D., Conference.Apseii.Id/Index.Php/ICCEIS/Article/View/107.

⁹ Abdurtafi Afif Ramelanashary Muhammad Taufik Gimnastiar, "The Effect Of Transformational Leadership And Organizational Culture On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable," *Asian Journal Of Economics And Business Management* 2, No. 1 (2023): 1–10, Doi.Org/10.53402/Ajebm.V2i1.263.

¹⁰ Mohammad Eko Budiratmoko And Erny Tajib, "Pengaruh Transformational Leadership & Compensation Terhadap Employee Performance Dimediasi Oleh Job Satisfaction," *Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah Lembaga Penelitian Universitas Trisakti* 7, No. 2 (July 30, 2022): 290–307, Doi.Org/10.25105/Pdk.V7i2.13317.

	suhermin, budi satrio ¹¹	dimediasi oleh kepuasan kerja (studi kasus di hotel pelita maumere)	data menggunakan sampling jenuh.	dan kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga tidak memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan maupun kompensasi terhadap kinerja karyawan.
7.	Manner Tampubolon ¹²	Pengaruh kompensasi, iklim kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik survei menggunakan kuesioner dan alat bantu SEM-PLS.	kompensasi, kepemimpinan, dan iklim organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Kompensasi dan kepemimpinan juga secara langsung memengaruhi kinerja karyawan, sedangkan iklim kerja tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja. Meskipun ketiga variabel tersebut kompensasi, kepemimpinan, dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja hanya berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan.
8.	Agus Salim, Lilik Kustiani, Fajar Supanto ¹³	Media kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan bank yang dipengaruhi oleh kompensasi dan transformasi kepemimpinan	Metode penelitian asosiatif kausal, menggunakan proportional random sampling, melalui kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert. Dengan alat bantu <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non- finansial serta kepemimpinan yang berpengaruh ideal berkontribusi pada kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendorong pertumbuhan profesional, hubungan kerja yang positif, serta peningkatan kinerja karyawan.
9.	Ilhamsyah putra, I Made Sara, Ni Wayan ¹⁴	Peran kepuasan kerja dalam mediasi pengaruh budaya	Metode kuantitatif deskriptif dengan olah data PLS.	Budaya organisasi, budaya kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja

¹¹ Theresia Anjelin Megawati David Putri, Suhermin Suhermin, And Budi Satrio, "The Effect Of Leadership Style And Compensation On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (Case Study At Pelita Maumere Hotel)," *Journal Of Economics, Finance And Management Studies* 07, No. 07 (July 27, 2024), Doi.Org/10.47191/Jefms/V7-I7-68.

¹² Manner Tampubolon, "Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Akutansi, Manajemen, Ekonomi* 2, no. 1 (2021): 90–105, doi.org/https://doi.org/10.53695/JA.V2I1.138.

¹³ Agus Salim, Lilik Kustiani, and Fajar Supanto, "Mediation of Job Satisfaction to Enhance Bank Employee Performance Affected by Compensation and Leadership Transformation," *KnE Social Sciences*, October 10, 2024, doi.org/10.18502/kss.v9i28.17190.

¹⁴ I Gusti Ngurah Raditya Putra, I Made Sara, And Ni Wayan Sitiari, "The Role Of Job Satisfaction In Mediating The Influence Of Organizational Culture And Leadership On Employee

		organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan		karyawan. Namun, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tidak signifikan. Kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan, dengan kesejahteraan karyawan berperan sebagai mediator. Kesejahteraan menyumbang 65,9% dan kinerja karyawan 78,5% dalam model, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
10.	Bhariq Kurniawan ¹⁵	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan karyawan pada PT. Rendang Asese Padang	Desain penelitian kuantitatif deskriptif, menggunakan skala likert dengan alat bantu PLS.	

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini;

Berdasarkan telaah terhadap sepuluh penelitian terdahulu, ditemukan sejumlah persamaan dengan penelitian ini. Sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner, baik dalam bentuk cetak maupun daring, serta dianalisis dengan teknik statistik inferensial seperti regresi linier berganda, *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis AMOS maupun *Partial Least Squares* (PLS). Kesamaan lain terletak pada penggunaan variabel kepemimpinan sebagai prediktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta adanya variabel mediasi seperti kepuasan kerja atau kesejahteraan. Selain itu, beberapa studi juga menempatkan kompensasi atau tunjangan sebagai faktor yang memengaruhi kesejahteraan, yang pada akhirnya berdampak terhadap kinerja.

Performance (Study At Pt. Arta Boga Cemerlang Gianyar Branch),” *International Journal Of Environmental, Sustainability, And Social Science* 5, No. 3 (May 29, 2024): 481–96, Doi.Org/10.38142/Ijess.V5i3.1056.

¹⁵ Bhariq Kurniawan, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kinerja Karyawan dan kompensasi Melalui Kesejahteraan Karyawan Pada Pt.Rendang Asese Padang,” *Interdisciplinary Journal Of Computer Science, Business Economics, And Education Studies* 1, No. 2 (2024).

Perbedaan utama penelitian ini terletak pada kombinasi variabel dan konteks penelitian yang diangkat. Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan dan tunjangan hari raya terhadap kinerja karyawan dengan kesejahteraan sebagai variabel mediasi, yang relatif belum banyak dikaji secara spesifik dalam penelitian terdahulu. Sebagian besar studi sebelumnya lebih memfokuskan pada kompensasi secara umum, gaya kepemimpinan tertentu (misalnya transformasional), atau dukungan organisasi, dan jarang menyoroti tunjangan hari raya sebagai bentuk kompensasi musiman. Perbedaan juga terletak pada objek penelitian, di mana studi ini dilakukan di PT. Bumi Mineral Sulawesi, sebuah perusahaan tambang swasta dengan karakteristik lingkungan kerja dan pola kompensasi yang berbeda dibandingkan lembaga pemerintahan, sektor perbankan, atau industri jasa perhotelan yang banyak menjadi objek penelitian terdahulu. Selain itu, dari segi desain penelitian, studi ini menggunakan desain deskriptif korelasional dengan teknik random sampling, sedangkan sebagian besar penelitian terdahulu cenderung menggunakan desain eksplanatif atau asosiatif dengan purposive atau proportional random sampling.

B. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah ukuran sejauh mana seseorang atau organisasi mencapai target yang ditetapkan, mencakup hasil, proses, dan kualitas kerja. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau

prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).¹⁶ Menurut Sahat Simbolon menyatakan Kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh oleh sumber daya manusia dalam kurun waktu tertentu saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.¹⁷ Menurut Prawirosentono dalam buku yang ditulis oleh Akhmad Fauzi, kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi, yang dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, serta bertujuan untuk mencapai sasaran organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, dan tetap berlandaskan moral serta etika¹⁸.

Penjelasan di atas menggambarkan bahwa kinerja merupakan tolak ukur penting dalam menilai efektivitas kerja individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses pelaksanaan, kualitas, dan kesesuaian dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, kinerja harus dicapai secara sah, sesuai dengan wewenang, tidak melanggar hukum, serta tetap berpegang pada nilai moral dan etika. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja memiliki dimensi yang menyeluruh, mencakup produktivitas, efisiensi, tanggung jawab, dan integritas dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang optimal menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Oleh karena itu, pemantauan dan evaluasi

¹⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Susan Sandiasih (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2021).67

¹⁷ Simbolon Sahat, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta; CV. Bintang Semesta Media, 2022)20.

¹⁸ A Fauzi And R H N A, *Manajemen Kinerja* (Surabaya: Airlangga University Press, 2020).02

kinerja secara berkala sangat penting untuk memastikan bahwa setiap individu dan tim bekerja sesuai harapan, serta untuk mendorong perbaikan dan pengembangan berkelanjutan di lingkungan kerja.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) hal ini sesuai dengan pendapat Head Davis dalam Anwar Prabu sebagai berikut:¹⁹

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai meliputi potensi intelektual (IQ) dan kemampuan nyata (*knowledge + skill*). Pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (sekitar IQ 110–120) serta memiliki pendidikan dan keterampilan yang sesuai akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, penting untuk menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan keahliannya, atau dikenal dengan prinsip *the right man in the right place, the right man on the right job*.²⁰

2) Faktor Motivasi

Motivasi dapat dipahami sebagai sikap pimpinan maupun pegawai terhadap kondisi kerja (*situation*) yang ada di lingkungan organisasi. Sikap yang positif mencerminkan kinerja yang optimal. Hal ini karena pegawai dengan sikap yang baik dan bijaksana cenderung mampu menjalin kerja sama yang efektif dengan rekan-rekannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan

¹⁹ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2021) 69

²⁰ I Dewa Gede Sayang Adi Yadnya, *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai* (Yogyakarta: Feniks Muda Sejahtera, 2022). 44

kerja²¹. Sebaliknya, jika sikap yang ditunjukkan bersifat negatif, maka motivasi kerja yang muncul akan rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup berbagai aspek, seperti hubungan antarpegawai, sarana dan prasarana kerja, iklim organisasi, kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan, gaya kepemimpinan, serta kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan.²²

c. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja kerja mencerminkan perilaku nyata yang ditampilkan di lingkungan kerja dan bersifat multidimensional, dengan indikator yang mencakup kualitas hasil kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja.²³

1) Kualitas kerja

Baik perusahaan di bidang produksi maupun jasa, harus mampu menyediakan produk atau layanan yang berkualitas agar bisa bertahan dan bersaing di pasar. Kualitas menjadi syarat penting agar perusahaan tetap dipercaya oleh pelanggan.

2) Kuantitas kerja

Jumlah hasil kerja yang dihasilkan perusahaan juga berpengaruh terhadap posisi produk di pasar. Semakin banyak produk yang dihasilkan, semakin besar peluang perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pasar dan memperkuat daya saing.

²¹ Muhammad Rasbi, "Determinan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo," *Dinamis : Journal of Islamic Management and Bussiness* 6, no. 1 (December 28, 2022): 33–42, doi.org/10.24256/dinamis.v6i1.3442.

²² Kiki Farida Ferine, *Pengukuran Kinerja SDM* (Yogyakarta: Selat Media, 2024).

²³ Aditya Wardhana, *Kinerja Dan Penilaian Prestasi Kerja* (Cirebon: Insania, 2021).106

3) Waktu kerja

Perusahaan perlu mengatur waktu kerja secara efisien dan efektif di semua tingkat manajemen. Pengelolaan waktu yang baik akan membantu perusahaan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan meningkatkan produktivitas.

4) Kerja sama

Kerja sama antar karyawan atau antar bagian dalam perusahaan sangat penting untuk mencapai tujuan bersama. Jika kerja sama berjalan dengan baik, maka kepercayaan dari pihak internal maupun eksternal perusahaan akan meningkat.

d. Kinerja Karyawan Dalam Pandangan Islam

Kinerja dalam pandangan Islam merupakan bagian penting dari kehidupan dan aktivitas sosial manusia. Islam mendorong umatnya untuk bekerja, bahkan menjadikan pekerjaan sebagai salah satu indikator dalam menilai kepribadian seseorang. Setiap individu diajarkan untuk hidup mandiri dan bertanggung jawab dalam mencukupi kebutuhan diri serta keluarganya, tanpa bergantung pada orang lain atau meminta-minta. Oleh karena itu, seseorang wajib berusaha dan bekerja, meskipun menghadapi kesulitan. Kewajiban bekerja ini disesuaikan dengan kemampuan masing-masing individu. Dalam konteks ekonomi, pekerjaan memiliki peran yang sangat penting sebagai salah satu unsur utama dalam proses produksi, selain modal dan sumber daya alam lainnya²⁴.

²⁴ Yusuf Qardlawi, *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam, Diterjemahkan Oleh Didin Hafidhuddin, Setiawan Budiutomo Dan Ainur Rafiq S. Tamhid* (Jakarta: Robbani Press, 2018).

Dalam ajaran Islam, bekerja merupakan kewajiban bagi setiap manusia. Meskipun Allah telah menjamin rezeki bagi seluruh umat-Nya, rezeki tersebut tidak akan diperoleh tanpa adanya usaha dari individu yang bersangkutan. Oleh sebab itu, untuk mencapai kecukupan dan kesejahteraan hidup, seseorang harus berikhtiar melalui pekerjaan. Di mana Allah secara jelas memerintahkan manusia untuk bekerja, Hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an, tepatnya dalam surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”²⁵

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap amal dan pekerjaan manusia tidak hanya akan terlihat oleh sesama manusia, tetapi juga berada dalam pengawasan Allah. Dalam konteks kinerja, ayat ini memberikan landasan spiritual bahwa bekerja bukan hanya aktivitas duniawi, tetapi juga bentuk ibadah yang bernilai akhirat. Oleh karena itu, seorang Muslim dituntut untuk memiliki etos kerja yang tinggi, bekerja dengan jujur, bertanggung jawab, serta berorientasi pada kualitas dan manfaat. Kinerja dalam Islam bukan sekadar pencapaian target, tetapi juga mencerminkan integritas, keikhlasan, dan kontribusi terhadap kebaikan bersama. Prinsip ini memperkuat nilai akuntabilitas, profesionalisme, serta keseimbangan antara tujuan duniawi dan akhirat dalam setiap aktivitas kerja yang dilakukan.

²⁵ Lajnah Pentashihan mushaf Al-Qur'an, *QUR'AN KEMENAG* (Indonesia, 2022).

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses atau kapasitas individu dalam memengaruhi, membimbing, serta memberi inspirasi kepada orang lain atau suatu kelompok guna meraih tujuan yang telah ditetapkan²⁶. Lebih dari sekadar kedudukan atau peran formal, kepemimpinan mencakup kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, dan mendorong orang-orang agar bergerak menuju pencapaian visi yang sama.

Menurut Chung dan Megginson dalam buku yang dikutip oleh Nyoto, kepemimpinan merupakan alat manajerial yang digunakan oleh para manajer untuk memengaruhi pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan juga dapat dipahami sebagai proses memengaruhi orang lain dengan tujuan tertentu. Selain itu, kepemimpinan merupakan fenomena sosial yang kompleks, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk karakter pribadi pemimpin, hubungan antarindividu (interpersonal), serta faktor-faktor organisasi dan nasional. Aspek-aspek seperti sifat personal pemimpin, perilaku kepemimpinan, dan situasi tertentu turut membentuk efektivitas kepemimpinan tersebut.²⁷

Asmara Indahingwati menyatakan Kepemimpinan merupakan kemampuan dalam memengaruhi orang lain melalui komunikasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan tujuan mendorong mereka untuk bertindak atas dasar

²⁶ S Sentika Et Al., *Kepemimpinan Dan Etika Dalam Msdm* (Bandung: Cv. Intelektual Manifes Media, 2023).76

²⁷ Nyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019).17

pemahaman, kesadaran, dan kesediaan hati dalam mengikuti arahan dari pemimpin.²⁸ Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengolah informasi yang dimiliki untuk mengambil tindakan dan menjalankan suatu keputusan.²⁹

Terdapat perbedaan mendasar antara kepemimpinan dan manajemen, meskipun keduanya sering disamakan. Hal ini kerap terjadi karena istilah "manajer" sering dikaitkan langsung dengan konteks manajemen. Pada dasarnya, kepemimpinan bersifat konseptual dan berfokus pada arah strategis, sementara manajemen lebih menekankan pada aspek operasional. Seorang manajer yang efektif akan mampu menjalankan peran kepemimpinannya sesuai dengan tingkat dan konteks tanggung jawabnya. Secara esensial, tugas utama manajer adalah menjalankan fungsi manajerial yang berkaitan langsung dengan aktivitas operasional, sedangkan kepemimpinan mencakup perumusan ide-ide strategis yang akan diwujudkan melalui tindakan manajerial.³⁰

Berdasarkan berbagai pandangan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan bukan sekadar posisi formal, melainkan kemampuan untuk memengaruhi, membimbing, dan menginspirasi orang lain agar bergerak menuju tujuan bersama. Kepemimpinan melibatkan proses komunikasi yang efektif, baik langsung maupun tidak langsung, dan mendorong tindakan yang dilakukan dengan kesadaran dan

²⁸ Asmara Indahingwat And Novianto Eko Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm)* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020).100

²⁹ Ahmad Syawal Pakata, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Dinas Sosial Kota Palopo," *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business* 3, no. 2 (December 7, 2021), doi.org/10.24256/kharaj.v3i2.2332.

³⁰ Nyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019)21.

kesediaan. Selain itu, kepemimpinan bersifat konseptual dan strategis, berbeda dengan manajemen yang lebih fokus pada pelaksanaan operasional. Meski keduanya sering disamakan, kepemimpinan dan manajemen memiliki peran yang berbeda namun saling melengkapi dalam mencapai keberhasilan organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:³¹

1) Faktor Genetik

Faktor genetik menunjukkan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena dipengaruhi oleh latar belakang atau garis keturunannya.

2) Faktor sosial

Faktor ini pada dasarnya menunjukkan bahwa setiap individu memiliki potensi yang sama untuk menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki peluang untuk memimpin, yang akan berkembang sesuai dengan pengaruh dan kondisi lingkungan di sekitarnya.

3) Faktor bakat

Faktor ini berpendapat bahwa keberhasilan seseorang dalam menjadi pemimpin yang baik hanya dapat dicapai jika sejak awal ia telah memiliki bakat kepemimpinan secara alami.

c. Indikator-Indikator Kepemimpinan

Menurut Ariefa Sundari, terdapat lima indikator kepemimpinan yaitu:³²

³¹ D Metris, M Sulaeman, and S Suhardi, *Dasar-Dasar Manajemen* (sumatra barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, 2024).

³² A Sundari, A F Rozi, and A Y Syaikhudin, *Kepemimpinan* (Lamongan: Academia Publication, 2022)54.

1) Sifat

Karakteristik pribadi seorang pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap gaya kepemimpinannya dan keberhasilannya dalam memimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud meliputi berbagai sifat dan perilaku yang menjadi ciri khas dari dalam diri seorang pemimpin.

2) Kebiasaan

Kebiasaan menjadi aspek utama dalam menentukan gaya kepemimpinan, karena mencerminkan pola perilaku seorang pemimpin dalam bertindak. Kebiasaan ini menggambarkan konsistensi tindakan seorang pemimpin yang dianggap baik.

3) Temperamen

Temperamen mencerminkan gaya perilaku seorang pemimpin dalam merespons situasi dan berinteraksi dengan orang lain. Gaya ini dapat berbeda-beda, seperti ada yang aktif dan ada yang tenang, menunjukkan adanya variasi dalam cara setiap pemimpin bereaksi.

4) Watak

Watak merupakan unsur subjektif yang berperan penting dalam menentukan keunggulan seorang pemimpin. Unsur ini mencakup semangat, ketekunan, ketahanan, serta keberanian yang memengaruhi kekuatan kepemimpinannya.

5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan tingkat keberhasilannya dalam memimpin, karena dipengaruhi oleh sifat dan karakteristik unik yang dimilikinya.

d. Kepemimpinan Dalam Pandangan Islam

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan (*imamah* atau *wilayah*) merupakan amanah besar yang menuntut tanggung jawab moral dan spiritual tinggi. Seorang pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengatur urusan duniawi, tetapi juga sebagai penuntun umat menuju kebaikan dan ketakwaan. Islam memandang bahwa kepemimpinan harus berlandaskan keadilan (*'adl*), kejujuran (*shidq*), tanggung jawab (*amanah*), dan kasih sayang (*rahmah*). Nabi Muhammad SAW merupakan teladan utama dalam kepemimpinan Islam yang mengedepankan musyawarah, keadilan, dan pelayanan kepada umat. Kepemimpinan bukan untuk mencari kekuasaan, tetapi untuk menjalankan amanah Allah demi kemaslahatan umat.

Salah satu prinsip penting dalam kepemimpinan Islam adalah memperhatikan kesejahteraan orang yang dipimpin. Hal ini selaras dengan konsep masalah (kebaikan atau kemanfaatan umum). Seorang pemimpin yang baik akan memperhatikan kebutuhan lahir dan batin para pengikutnya, termasuk dalam konteks organisasi atau perusahaan. Dalam konteks ini, kepemimpinan sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, karena pemimpin yang adil dan peduli akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sejahtera, harmonis, dan produktif. Kesejahteraan yang dimaksud tidak hanya berupa materi, tetapi juga mencakup kenyamanan psikologis, rasa aman, dan keadilan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan Islami yang berorientasi pada kesejahteraan akan berkontribusi positif terhadap performa karyawan. Hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an, tepatnya dalam surat An-Nisa ayat 58 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَتَ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Terjemahnya:

*“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”.*³³

Ayat ini menekankan bahwa kepemimpinan adalah amanah yang harus dijalankan dengan keadilan. Dalam konteks organisasi, hal ini berarti bahwa pemimpin wajib memperlakukan karyawannya dengan adil, memenuhi hak-hak mereka, dan menciptakan suasana kerja yang sehat dan sejahtera. Keadilan dan penghormatan terhadap amanah menjadi fondasi utama yang membentuk kinerja yang baik dari para bawahan. Ketika karyawan merasa hak-haknya dihargai, maka mereka akan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

3. Tunjangan Hari Raya

a. Pengertian Tunjangan

Tunjangan adalah bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada individu atau kelompok karyawan sebagai konsekuensi dari keanggotaan mereka dalam suatu organisasi. Tunjangan ini berperan dalam memengaruhi keputusan karyawan terkait pilihan tempat bekerja, keinginan untuk tetap bertahan atau keluar dari pekerjaan, serta waktu yang dipilih untuk pensiun. Menurut Malayu Hasibuan, kompensasi/tunjangan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang

³³ Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, *QUR'AN KEMENAG*, (Indonesia, 2022).

langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.³⁴

Menurut Juanda, Tunjangan merupakan kompensasi tambahan di luar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan guna menunjang kesejahteraan atau memenuhi kebutuhan khusus. Umumnya, tunjangan bersifat rutin dan diberikan secara berkala, seperti setiap bulan atau tahun³⁵.

Tunjangan sebagai elemen penting dalam sistem kompensasi yang berfungsi tidak hanya sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan, tetapi juga sebagai strategi perusahaan dalam mempertahankan dan menarik tenaga kerja yang kompeten. Selain memberikan nilai tambah terhadap kesejahteraan karyawan, tunjangan juga memengaruhi keputusan karyawan dalam memilih tempat kerja, bertahan di perusahaan, hingga menentukan waktu pensiun.

b. Jenis-Jenis Tunjangan

Menurut Hasibuan kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, THR, bonus, komisi, dan lain-lain. Kompensasi tidak langsung berupa *benefit* atau kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan. Seperti uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga, dan darmawisata.³⁶

³⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revi (Jakarta: Bumi Aksara, 2019)118.

³⁵ Juanda Mahyu Danil Mirza, sri Yanna, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Serasi Media Teknologi, 2025).

³⁶ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revi (Jakarta: Bumi Aksara, 2019)120.

Selain itu, menurut Juanda Mahyu jenis tunjangan terbagi menjadi tujuh yaitu sebagai berikut:³⁷

1) Tunjangan Kesehatan:

Tunjangan ini mencakup pembiayaan untuk asuransi kesehatan, perawatan medis, serta fasilitas layanan kesehatan lainnya bagi karyawan dan keluarganya. Tujuan dari tunjangan ini adalah untuk menjamin kesehatan serta memberikan rasa aman bagi karyawan.

2) Tunjangan Transportasi:

Beberapa perusahaan menyediakan tunjangan transportasi bagi karyawannya untuk mendukung mobilitas ke tempat kerja, seperti subsidi transportasi umum atau fasilitas kendaraan perusahaan.

3) Tunjangan Makan:

Perusahaan bisa memberikan tunjangan berupa uang makan kepada karyawan setiap harinya, atau menyediakan makanan gratis di lingkungan kerja selama jam kerja berlangsung.

4) Tunjangan Hari Raya (THR):

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dapat digunakan untuk memahami motivasi karyawan terkait Tunjangan Hari Raya (THR). Maslow menyatakan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan yang harus dipenuhi secara berurutan, mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri.³⁸ THR dapat diposisikan sebagai bentuk kompensasi tidak langsung

³⁷ Mahyu Danil Mirzas Ri Yanna, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Serasi Media Teknologi, 2025)41 .

³⁸ A H Maslow, *Motivation and Personality: Motivation And Personality: Unlocking Your Inner Drive and Understanding Human Behavior by A. H. Maslow* (Prabhat Prakashan, 2023).

yang membantu pemenuhan kebutuhan fisiologis (misalnya belanja kebutuhan pokok hari raya) dan kebutuhan keamanan (jaminan finansial menjelang hari raya). Hal ini sejalan dengan pernyataan Maslow dalam Dewi Susita bahwa kebutuhan dasar harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum individu dapat berfokus pada kebutuhan tingkat berikutnya³⁹. Tunjangan Hari Raya (THR) pada dasarnya merupakan tambahan pendapatan di luar gaji atau upah bulanan, yang biasanya tidak diberikan bersamaan dengan waktu pembayaran gaji reguler, melainkan menjelang perayaan hari besar keagamaan. Pemberian THR ini umumnya melalui dua tahapan:

Pertama, mengenai besaran THR. Berdasarkan peraturan yang berlaku, jumlah THR paling sedikit setara dengan satu bulan gaji. Namun, di beberapa perusahaan besar, jumlah ini bisa melebihi standar, yaitu antara dua hingga empat kali gaji bulanan. Karena THR dianggap sebagai komponen tetap dari penghasilan, maka pembayarannya merupakan kewajiban normatif perusahaan, yang artinya tidak boleh dikaitkan dengan performa individu, kelompok, ataupun hasil kerja perusahaan secara keseluruhan.

Kedua, waktu pemberian THR. Umumnya perusahaan menyalurkan THR menjelang Hari Raya Idul Fitri, terlepas dari agama yang dianut oleh karyawan, dengan alasan efisiensi administrasi. Namun, ada pula perusahaan yang menyesuaikan waktu pemberian THR berdasarkan hari raya masing-masing karyawan, seperti diberikan saat bulan Ramadhan untuk pegawai Muslim, dan

³⁹ D Susita Et Al., *Teori Manajemen Sdm Dalam Pengelolaan Kinerja* (Bandung: Penerbit Widina, 2025).

sesuai dengan hari besar keagamaan lainnya bagi pegawai non-Muslim. Permasalahan yang sering muncul adalah keterlambatan pembayaran THR kepada pegawai Muslim, yang kadang dilakukan terlalu dekat dengan akhir bulan Ramadhan. Idealnya, THR dibayarkan paling lambat dua minggu sebelum Hari Raya Idul Fitri agar dapat dimanfaatkan dengan optimal.

Pemberian THR diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. M/2/HK.04/III/2024 tentang pelaksanaan pemberian tunjangan hari raya keagamaan 2024 bagi pekerja/buruh di perusahaan⁴⁰. Berdasarkan regulasi ini, setiap pengusaha wajib memberikan THR kepada karyawan yang telah bekerja minimal tiga bulan secara terus-menerus serta dibayar penuh dan tidak boleh dicicil. Karyawan dengan masa kerja 12 bulan atau lebih berhak menerima THR sebesar satu bulan gaji. Sementara itu, bagi karyawan yang masa kerjanya antara tiga hingga kurang dari 12 bulan, THR diberikan secara proporsional, yaitu dengan rumus: $(\text{masa kerja dalam bulan} / 12) \times \text{satu bulan upah}$.

5) Tunjangan Pensiun:

Program ini dirancang bagi karyawan yang memasuki masa pensiun. Perusahaan biasanya menyisihkan dana selama masa kerja karyawan untuk menjamin keberlangsungan finansial setelah pensiun.

⁴⁰ Humas, "Sekretariat Kabinet Republik Indonesia | Terbitkan Edaran THR Keagamaan 2024, Menaker: Harus Dibayar Penuh, Tak Boleh Dacicil - Sekretariat Kabinet Republik Indonesia," Sekretariat Kabinet Republik Indonesia, 2024, <https://setkab.go.id/terbitkan-edaran-thr-keagamaan-2024-menaker-thr-harus-dibayar-penuh-tak-boleh-dacicil/>.

6) Tunjangan Pendidikan:

Perusahaan dapat memberikan bantuan biaya pendidikan, baik bagi karyawan itu sendiri maupun anggota keluarganya, sebagai bentuk investasi jangka panjang dalam pengembangan sumber daya manusia.

7) Tunjangan Perumahan:

Dalam bentuk uang atau fasilitas, tunjangan ini bertujuan membantu karyawan dalam hal tempat tinggal, seperti subsidi sewa rumah atau penyediaan akomodasi.

c. Indikator-Indikator Tunjangan

Indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini mengambil teori Simamora yaitu sebagai berikut:⁴¹

1) Pekerjaan

Pekerjaan memberikan rasa kepuasan bagi individu yang menjalankannya, yang muncul dari aktivitas kerja itu sendiri serta lingkungan tempat ia bekerja. Kepuasan ini dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain: menariknya tugas yang dilakukan, adanya tantangan dalam pekerjaan, besarnya tanggung jawab yang diemban, penghargaan atau pengakuan yang diterima, serta perasaan pencapaian yang ingin diraih.

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja mencerminkan tingkat kepuasan yang dirasakan individu, yang berasal dari kondisi lingkungan secara keseluruhan, baik secara psikologis maupun fisik. Faktor-faktor yang menjadi indikatornya meliputi: kebijakan kerja

⁴¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 4 (Yogyakarta: STIE YKPN, 2018).

yang mendukung, pengawasan yang profesional, suasana kerja yang kondusif, serta hubungan sosial yang harmonis dengan rekan kerja.

3) Jenjang karir

Karier yang jelas dan terstruktur merupakan salah satu aspek yang diharapkan oleh karyawan, karena dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka di perusahaan. Ketika seorang karyawan menginginkan kemajuan dalam kariernya, ia akan berupaya secara maksimal sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya guna meraih posisi yang diinginkan dalam organisasi.

d. Tunjangan Dalam Pandangan Islam

Dalam pandangan Islam, tunjangan dapat dikategorikan sebagai bagian dari *ihsan* (kebaikan) dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Islam sangat menekankan prinsip keadilan dan kesejahteraan dalam hubungan antara majikan dan karyawan. Salah satu prinsip dasar yang relevan adalah kewajiban untuk memberikan hak-hak pekerja secara adil dan tidak menunda pemberian upah atau bentuk kesejahteraan lainnya⁴². Hal ini tercermin dalam firman Allah SWT dalam QS. Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا
إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ
رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۚ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۚ أَنْتَ مَوْلَانَا
فَاَنْصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ؕ

Terjemahnya:

“Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami

⁴² Ari Prasetyo Siti Zulaikha And Achsanika Hendratmi, *Manajemen Bisnis Islam* (Yogyakarta: Cipta Media Nusantara, n.d.).

dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”⁴³

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah SWT menetapkan hukum dan taklif (beban atau kewajiban) kepada hamba-hamba-Nya sesuai dengan kemampuan mereka. Tidak ada satu pun kewajiban dalam Islam, baik ibadah maupun muamalah, yang membebani melebihi batas kemampuan manusia. Ini menunjukkan bahwa Islam adalah agama yang penuh rahmat dan memperhatikan keseimbangan antara hak dan kewajiban. Dalam konteks hubungan kerja dan pemberian tunjangan di perusahaan, ayat ini dapat dimaknai bahwa perusahaan sebagai pemberi kerja juga tidak boleh membebani karyawan dengan tanggung jawab atau pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka tanpa memberikan kompensasi yang layak. Tunjangan, dalam hal ini, menjadi bagian dari bentuk keadilan dan keseimbangan antara beban kerja yang diberikan dan kesejahteraan yang diterima. Memberikan tunjangan sesuai kemampuan perusahaan namun tetap memperhatikan kebutuhan karyawan adalah wujud pengamalan nilai-nilai Islam dalam sistem kerja modern.

4. Kesejahteraan

a. Pengertian Kesejahteraan

Kesejahteraan karyawan merupakan bentuk imbalan tambahan, baik berupa materi maupun nonmateri, yang diberikan atas dasar kebijakan tertentu. Pemberian ini bertujuan untuk menjaga serta meningkatkan kondisi fisik dan mental karyawan

⁴³ Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, *QUR'AN KEMENAG*, (Indonesia, 2022).

guna mendorong peningkatan produktivitas kerja. Menurut Yohanis, Kesejahteraan karyawan merujuk pada suatu keadaan di mana pekerja merasa puas, terlindungi, dan nyaman dalam lingkungan kerjanya. Hal ini mencakup berbagai aspek, seperti kompensasi yang layak, tempat kerja yang aman dan mendukung, kesempatan untuk pengembangan karier, serta perlakuan adil dan penuh penghargaan dari atasan maupun sesama rekan kerja.⁴⁴ Rudi Alhempri menyatakan kesejahteraan karyawan adalah inisiatif yang dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan emosional karyawan.⁴⁵

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kesejahteraan karyawan merupakan pemenuhan kebutuhan fisik dan mental, baik yang berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan hubungan kerja, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan yang aman dan sehat.⁴⁶

Berdasarkan beberapa pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan pegawai merupakan bentuk kompensasi tidak langsung berupa imbalan di luar gaji atau upah. Pemberiannya tidak semata-mata bergantung pada kinerja, melainkan karena status pegawai sebagai anggota organisasi, yang bertujuan untuk membantu memenuhi kebutuhan mereka di luar kompensasi utama.

⁴⁴ Yohanis. dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pekalongan: Penerbit NEM, 2024).

⁴⁵ Djoko Goenawan Rudi Alhempri, Marhalinda, Machasin, Bambang Supeno, *Perilaku Organisasi* (Padang: Takaza Innovatix Labs, 2024).

⁴⁶ “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” Zitteliana, 2003.

b. Jenis-jenis Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan dalam dunia industri memiliki berbagai sebutan. Bentuknya dapat berupa manfaat finansial maupun non-finansial yang bersifat ekonomis, serta mencakup layanan dan fasilitas tertentu. Pemberian kesejahteraan ini harus memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan, mengikuti peraturan hukum yang berlaku, serta disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Menurut Antonius, jenis kesejahteraan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok antara lain:⁴⁷

- 1) Pembayaran atas waktu tidak bekerja mencakup berbagai hal seperti istirahat yang dibayar, waktu makan siang, waktu untuk mencuci tangan dan ke kamar kecil, persiapan kerja, cuti, hari libur, dan lain-lain. Di antara semua bentuk ini, dua yang paling mahal biayanya adalah cuti dan hari libur, karena umumnya banyak organisasi cenderung tetap memberikan cuti tahunan yang diperpanjang secara konsisten.
- 2) Perlindungan ekonomis terhadap bahaya merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan untuk menjaga kesejahteraan karyawan saat menghadapi risiko
- 3) Risiko seperti penyakit, cedera, atau kematian. Untuk itu, perusahaan sebaiknya memberikan dukungan berupa gaji yang dijamin, asuransi jiwa dan kesehatan, tunjangan bersalin, asuransi kecelakaan, serta fasilitas seperti koperasi simpan pinjam dan pelayanan medis. Dukungan ini membantu menjaga kestabilan penghasilan dan memberikan rasa aman bagi karyawan dan keluarganya.

⁴⁷ Antonius Prahendratno, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Praktis Untuk Keberhasilan Organisasi* (Jambi: Pt. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023)87.

- 4) Setiap karyawan perlu mendapatkan layanan tertentu secara terus-menerus, seperti fasilitas tempat tinggal, makanan, bimbingan, kegiatan rekreasi, dan lain-lain. Layanan yang bersifat fasilitatif bertujuan untuk membantu karyawan dalam memperhatikan dan memenuhi kebutuhan hidup sehari-harinya. Layanan ini dirancang untuk menjawab berbagai kebutuhan yang tengah berlangsung. Bentuk layanan fasilitatif yang umum meliputi program rekreasi, kafetaria, bantuan relokasi, transportasi antar-jemput, diskon khusus bagi karyawan, serta dukungan biaya pendidikan.
- 5) Pembayaran yang diwajibkan oleh hukum mencakup berbagai program bantuan untuk karyawan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, seperti tunjangan pengangguran, asuransi kompensasi kerja, serta asuransi untuk hari tua dan santunan bagi janda yang ditinggalkan melalui program jaminan sosial.

c. Tujuan Pemberian Kesejahteraan Karyawan

Program kesejahteraan yang diberikan sebaiknya memberikan manfaat nyata dan turut mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat, tanpa bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Tujuan dari pemberian kesejahteraan ini antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan loyalitas dan minat pegawai untuk tetap bekerja di perusahaan.
- 2) Memberikan rasa aman serta membantu memenuhi kebutuhan hidup pegawai dan keluarganya.
- 3) Mendorong semangat, kedisiplinan, dan peningkatan kinerja pegawai.
- 4) Mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman.
- 5) Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan pergantian pegawai.

- 6) Mendukung kelancaran aktivitas kerja guna mencapai sasaran organisasi.
- 7) Menjaga kondisi kesehatan serta meningkatkan mutu pegawai.
- 8) Menjadikan proses rekrutmen pegawai lebih efisien.
- 9) Mendukung program pemerintah dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia.
- 10) Menurunkan risiko kecelakaan kerja dan kerusakan alat kerja.
- 11) Meningkatkan derajat sosial pegawai beserta keluarganya.

d. Indikator Kesejahteraan Karyawan

Menurut Hasibuan, Indikator/dimensi kesejahteraan seperti gaji/upah, tunjangan, asuransi kesehatan, fasilitas, jaminan hari tua.⁴⁸

1) Gaji/Upah

Menggambarkan kompensasi finansial langsung yang diterima pekerja atas pekerjaan yang dilakukan. Gaji yang layak mencerminkan penghargaan atas kontribusi pekerja dan mendukung kesejahteraan ekonomi.

2) Tunjangan

Merupakan tambahan penghasilan di luar gaji pokok, seperti tunjangan makan, transportasi, perumahan, keluarga, atau jabatan. Tunjangan meningkatkan daya beli dan kenyamanan hidup pekerja.

3) Asuransi Kesehatan

Fasilitas perlindungan kesehatan yang diberikan oleh pemberi kerja. Hal ini penting untuk menjamin pekerja dapat mengakses layanan kesehatan tanpa terbebani biaya besar.

⁴⁸ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revi (Jakarta: Bumi Aksara, 2019).

4) Fasilitas

Termasuk lingkungan kerja yang aman dan nyaman, akses ke ruang istirahat, kantin, tempat ibadah, transportasi, dan sarana kebugaran. Fasilitas yang baik menunjang produktivitas dan kepuasan kerja.

5) Jaminan Hari Tua

Merupakan bentuk perlindungan jangka panjang bagi pekerja setelah masa kerja berakhir. Biasanya berupa program pensiun atau tabungan hari tua (misalnya BPJS Ketenagakerjaan di Indonesia).

e. Kesejahteraan Dalam Pandangan Islam

Dalam pandangan Islam, kesejahteraan karyawan merupakan bagian penting dari ajaran moral dan sosial yang menekankan keadilan, tanggung jawab, dan penghormatan terhadap hak-hak manusia. Islam tidak hanya menekankan kesejahteraan secara material seperti upah yang layak dan tepat waktu, tetapi juga mencakup kesejahteraan psikologis dan spiritual, seperti perlakuan adil, suasana kerja yang sehat, dan penghargaan terhadap martabat pekerja. Prinsip ini tercermin dalam firman Allah SWT dalam Qur'an Surah Al-A'raf ayat 85 yang berbunyi:

وَالِى مَدْيَنَ أَخَاهُمْ شُعَيْبًا قَالَ يَاقَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ قَدْ جَاءَتْكُمْ بَيِّنَةٌ مِنْ رَبِّكُمْ فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Terjemahnya:

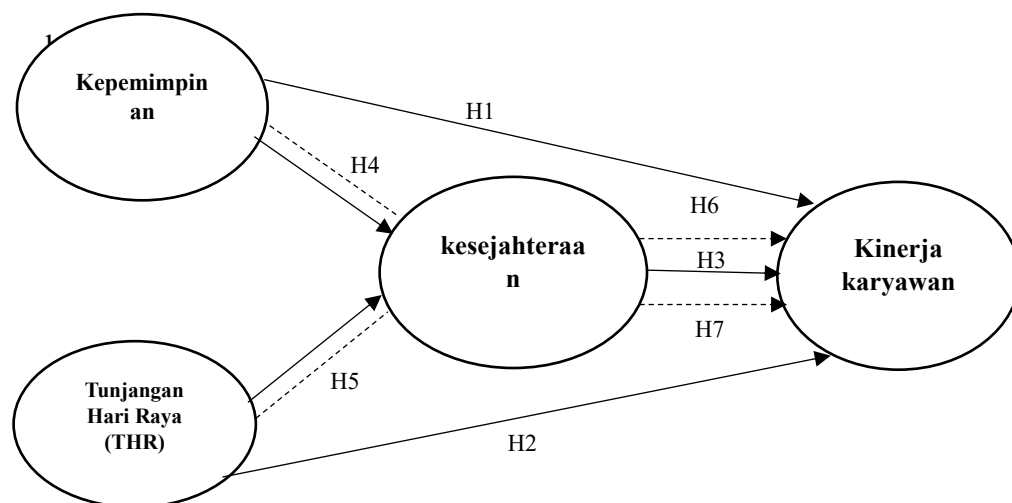
“Kepada penduduk Madyan, Kami (utus) saudara mereka, Syu'aib. Dia berkata, “Wahai kaumku, sembahlah Allah. Tidak ada bagimu tuhan (yang disembah) selain Dia. Sungguh, telah datang kepadamu bukti yang nyata dari Tuhanmu. Maka, sempurnakanlah takaran dan timbangan, dan janganlah merugikan (hak-hak) orang lain sedikit pun. Jangan (pula) berbuat kerusakan di bumi setelah memperbaikannya. Itulah lebih baik bagimu, jika kamu beriman.”⁴⁹

⁴⁹ Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, *QUR'AN KEMENAG*, (Indonesia, 2022).

Ayat ini menekankan pentingnya kejujuran dan keadilan dalam segala bentuk transaksi, termasuk hubungan kerja antara pemberi kerja dan karyawan. Dalam konteks kesejahteraan karyawan, ayat ini memberi pesan bahwa hak-hak pekerja tidak boleh dikurangi baik dalam bentuk upah, waktu kerja yang adil, maupun kondisi kerja yang manusiawi. Islam menolak praktik eksploitasi dan ketidakadilan dalam pekerjaan. Memberikan upah secara penuh dan tidak mengurangi hak-hak pekerja merupakan bagian dari integritas seorang mukmin. Oleh karena itu, pemenuhan kesejahteraan karyawan bukan hanya kewajiban sosial, tetapi juga bagian dari keimanan dan ketaatan kepada Allah SWT.

C. Kerangka Pikir

Adapun Kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Keterangan:

- > = Pengaruh Langsung
- - - - -> = Pengaruh Tidak Langsung

Kerangka pemikiran dalam sebuah penelitian merupakan langkah penting yang bertujuan untuk menyusun dan memilih aspek-aspek relevan dari tinjauan teori yang berkaitan langsung dengan masalah penelitian yang sedang dikaji. Kerangka ini dirancang dalam bentuk bagan untuk memberikan gambaran visual yang jelas mengenai konsep variabel dasar yang digunakan, serta hubungan sistematis antara variabel-variabel tersebut.

Pada penelitian ini, kerangka pemikiran mencakup dua variabel independen atau bebas, yaitu kepemimpinan dan tunjangan hari raya (THR). Kedua variabel ini dihipotesiskan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen atau terikat, yaitu kinerja karyawan. Selain itu, terdapat satu variabel intervening, yaitu kesejahteraan, yang berperan sebagai perantara dalam hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan demikian, kepemimpinan dan THR tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kesejahteraan. Melalui kerangka ini, hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat dijelaskan secara terstruktur, sehingga menjadi pedoman dalam pengujian hipotesis dan analisis data pada penelitian ini.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara yang diajukan peneliti terhadap pertanyaan penelitian⁵⁰. Hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini dirumuskan dalam hipotesis berikut:

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan* (Bandung: IKAPI, 2017).⁷⁷

1. H1: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Ho₁: Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.
2. H2: Terdapat pengaruh tunjangan hari raya terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Ho₂: Tidak terdapat pengaruh tunjangan hari raya terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.
3. H3: Terdapat pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Ho₃: Tidak terdapat pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.
4. H4: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Ho₄: Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.
5. H5: Terdapat pengaruh tunjangan hari raya terhadap kesejahteraan karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Ho₅: Tidak terdapat pengaruh tunjangan hari raya terhadap kesejahteraan karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.
6. H6: Terdapat pengaruh mediasi kesejahteraan karyawan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Ho₆: Tidak terdapat pengaruh mediasi kesejahteraan karyawan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

7. H₇: Terdapat pengaruh mediasi kesejahteraan karyawan antara tunjangan hari raya dan kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Ho₇: Tidak terdapat pengaruh mediasi kesejahteraan karyawan antara tunjangan hari raya dan kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berfokus pada analisis data numerik yang diolah menggunakan teknik statistik. Pendekatan ini umumnya digunakan dalam penelitian inferensial, di mana kesimpulan penelitian didasarkan pada probabilitas kesalahan dalam menolak hipotesis nol⁵¹.

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode deskriptif korelasional, yaitu metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara kepemimpinan, tunjangan hari raya, serta kesejahteraan dengan kinerja karyawan. Metode penelitian ini digunakan sebagai pendekatan sistematis untuk mencapai tujuan penelitian, dengan menyusun rancangan yang mencakup perumusan objek atau subjek yang diteliti, teknik pengumpulan data, prosedur pelaksanaan, serta analisis data yang relevan dengan permasalahan yang difokuskan.⁵²

Penelitian ini melibatkan tiga variabel, terdiri dari variabel independen (X) yaitu kepemimpinan, dan tunjangan hari raya, serta variabel mediasi (Z) yaitu kesejahteraan, dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan *skala likert* yang

⁵¹ Sugiyono, Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R Dan D* (Bandung: Alfabet, 2017).67

⁵² Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R Dan D* (Bandung: Alfabet, 2017).40

diisi oleh responden sebagai subjek penelitian. Selain itu, data sekunder diperoleh dari literatur, jurnal, dan sumber relevan lainnya untuk mendukung tujuan penelitian.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dijadikan sebagai tempat pelaksanaan penelitian berlokasi PT. Bumi Mineral Sulawesi Kecamatan Bua yang terletak di Bukit Harapan, Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan. Lokasi ini dipilih karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, tunjangan hari raya, dan kesejahteraan Terhadap kinerja karyawan. Selain lokasinya yang strategis, lokasi ini juga dipilih karena memenuhi kriteria dari rumusan masalah yang ingin diteliti.

Penulis menetapkan waktu penelitian minimal satu bulan terhitung dari bulan Mei hingga bulan Juli 2025 untuk menyusun penelitian ini. Pertimbangan utama adalah jarak yang cukup jauh antara kampus dan lokasi penelitian, sehingga waktu tersebut diharapkan cukup untuk mengumpulkan data secara lengkap dan memenuhi kebutuhan penelitian.

C. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjelasan rinci mengenai setiap variabel penelitian berdasarkan indikator yang menyusunnya. Dengan kata lain, spesifikasi variabel-variabel penelitian yang secara konkret terkait dengan realitas yang akan diukur dan diamati oleh peneliti.⁵³

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan* (Bandung: Ikapi, 2017)69.

Table 3.1 Defenisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Defenisi variabel	Indikator	Sub indikator
1.	Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah gaya atau perilaku pimpinan dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan kerja, termasuk dalam hal komunikasi, pemberian contoh, dan pengambilan keputusan.	Sifat kebiasaan Tempramen watak kepribadian ⁵⁴	Mencakup karakter dasar seperti kedisiplinan, kejujuran, dan tanggung jawab Merujuk pada perilaku rutin seperti datang tepat waktu dan menjaga komunikasi Menggambarkan reaksi emosional terhadap situasi, seperti kemampuan mengelola emosi dan beradaptasi mencerminkan nilai dan prinsip hidup seperti loyalitas, keteguhan, dan inisiatif. mencakup ciri khas individu seperti percaya diri, kemandirian, dan keterbukaan terhadap perubahan.
2.	Tinjangan Hari Raya	THR adalah Tunjangan/kompensasi yang wajib diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja/buruh menjelang hari raya keagamaan.	pekerjaan Lingkungan kerja Jenjang karir ⁵⁵	Meliputi beban kerja yang sesuai, kejelasan deskripsi tugas, kecocokan pekerjaan dengan keahlian, variasi tugas yang diberikan, serta kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan. kenyamanan ruang kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, keamanan kerja, serta ketersediaan fasilitas pendukung mencakup adanya pelatihan dan pengembangan, kesempatan naik jabatan, transparansi dalam penilaian kinerja, serta harapan karir jangka panjang di perusahaan.
3.	Kesejahteraan	Kesejahteraan karyawan adalah	Gaji/upah	Kesesuaian gaji dengan beban kerja, kecukupan

⁵⁴ Sundari, Rozi, and Syaikhudin, *Kepemimpinan*, (Lamongan: Academia Publication, 2022).⁵⁵ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4 (Yogyakarta: STIE YKPN, 2018)..

		kondisi terpenuhinya kebutuhan fisik, mental, sosial, dan ekonomi karyawan secara layak dan berkelanjutan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan aman, nyaman, dan produktif	Tunjangan	gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup, ketepatan waktu pembayaran gaji Jenis tunjangan yang diberikan, kesesuaian tunjangan dengan kebutuhan karyawan, kejelasan sistem tunjangan.
			Asuransi kesehatan	Kepesertaan dalam asuransi, kemudahan akses layanan kesehatan, manfaat yang dirasakan
			Fasilitas kerja	Kelengkapan fasilitas kerja, kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja, fasilitas penunjang kesejahteraan (kantin, mushola, ruang istirahat)
			Jaminan hari tua ⁵⁶	Kepesertaan dalam program pensiun, Pemahaman tentang manfaat program, Keyakinan terhadap perlindungan jangka panjang
4.	Kinerja karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau pencapaian yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan standar, tujuan, dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.	Kualitas kerja	mencakup akurasi, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar
			Kuantitas kerja	mencakup jumlah pekerjaan yang diselesaikan dan pencapaian target
			Waktu kerja	meliputi ketepatan waktu penyelesaian tugas, efisiensi penggunaan waktu, dan tingkat kehadiran
			Kerja sama ⁵⁷	mencakup komunikasi tim, saling membantu, keterbukaan menerima pendapat, dan kontribusi dalam kelompok.

⁵⁶ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revi (Jakarta: Bumi Aksara, 2019).

⁵⁷ Wardhana, *Kinerja Dan Penilaian Prestasi Kerja*, (Cirebon: Insania, 2021).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yakni area generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek penelitian yang memiliki kuantitas dan fitur tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mempelajarinya sebelum membuat kesimpulan.⁵⁸ Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan berlokasi PT. Bumi Mineral Sulawesi dengan jumlah 1.500 pekerja.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki sejumlah karakteristik tertentu. Pemilihan sampel dilakukan karena ukuran populasi yang sangat besar atau jumlah yang tidak diketahui, sehingga tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh anggota populasi secara menyeluruh⁵⁹. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*, yaitu metode yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap elemen atau anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel⁶⁰.

Jenis *nonprobability sampling* yang diterapkan adalah *random sampling* adalah metode pemilihan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak, tanpa mempertimbangkan pembagian strata dalam populasi tersebut.⁶¹ Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Taro Yamane* dalam Sambudi Hamali karena populasi dalam penelitian ini berjumlah besar dan seluruh anggota

⁵⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R Dan D.*(Bandung; Alfabet, 2017)49.

⁵⁹ Sodik And Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian, Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Media Publishing, 2015)94.

⁶⁰ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru, 2021)65.

⁶¹ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru, 2021)66.

populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden.⁶² Berikut rumus yang akan digunakan:

$$n = \frac{N}{N(d^2) + 1}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Populasi

d = Presisi yang ditetapkan 10%

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat dihitung besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d^2)+1} = \frac{1.500}{1.500(0.1^2)+1} = \frac{1.500}{16} = 93.75$$

Dari hasil perhitungan tersebut maka jumlah sampel yang akan diambil adalah 100 karyawan dari jumlah 1.500 pekerja.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung di lapangan. Tujuan dari observasi adalah untuk mendapatkan informasi yang relevan dalam menjawab pertanyaan penelitian. Observasi yang digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis data primer dengan melakukan pengamatan terhadap interaksi karyawan serta mencatat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Kepustakaan, yaitu mendapatkan data dengan membaca atau mempelajari literatur yang relevan dengan topik penelitian.

⁶² S Hamali Et Al., *Metodologi Penelitian Manajemen : Pedoman Praktis Untuk Penelitian & Penulisan Karya Ilmiah Ilmu Manajemen* (Jambi: Pt. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023).

3. Angket/kuesioner, yang berisi daftar pernyataan yang diberikan kepada responden. Angket yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk angket tertutup, di mana setiap pernyataan sudah dilengkapi dengan pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Skala yang diterapkan dalam angket ini adalah Skala Likert.

F. Instrument Penelitian

Angket adalah teknik pengumpulan data dengan membagikan daftar pernyataan langsung kepada objek penelitian, sehingga data yang diperoleh sesuai dengan kondisi nyata saat penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini, digunakan Skala Likert, di mana responden cukup memberikan tanda centang pada kolom yang tersedia. Angket disebarikan melalui *Google Form*. Skala Likert merupakan metode pengukuran sikap dengan meminta responden untuk menyatakan persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap suatu subjek, objek, atau peristiwa tertentu. Umumnya, Skala Likert menggunakan lima tingkat penilaian.⁶³

Sangat Setuju (SS) = dengan skor 5

Setuju (S) = dengan skor 4

Kurang Setuju (KS) = dengan skor 3

Tidak Setuju (TS) = dengan skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = dengan skor 1

⁶³ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R Dan D*(bandung; alfabet, 2019).107

G. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono, Analisis data adalah proses yang dilakukan setelah data dari semua responden berhasil dikumpulkan⁶⁴. Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) *Partial Least Square* (PLS) untuk pengolahan data. Aplikasi *SmartPLS* versi 4.1. SEM adalah metode analisis multivariat yang dapat menganalisis beberapa variabel sekaligus. Ini adalah salah satu metode analisis yang banyak digunakan dalam penelitian kuantitatif dan dapat digunakan dalam berbagai bidang keilmuan⁶⁵. *Partial Least Square* (PLS) adalah PLS merupakan metode analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varians yang memungkinkan pengujian model pengukuran dan model struktural dilakukan secara simultan⁶⁶. Menurut Ghazali dan Latan, Analisis PLS-SEM biasanya dibagi menjadi dua sub-model, yang sering disebut sebagai model luar (*outer model*) dan model dalam (*inner model*).⁶⁷

H. Metode Analisis Autor Model

Evaluasi *outer model* bertujuan untuk mengukur validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dengan indikator reflektif dinilai melalui validitas konvergen dan validitas diskriminan dari indikator pembentuk konstruk laten, serta melalui

⁶⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R Dan D*(Bandung; Alfabet 2013).111

⁶⁵ M Mehmetoglu And S Venturini, *Structural Equation Modelling With Partial Least Squares Using Stata And R* (CRC Press, 2021).

⁶⁶ P U Gio, *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Dengan Software Smartpls* (Jawa Tenga: Uwais Inspirasi Indonesia, 2022).

⁶⁷ Imam Ghazali and Hengky Latan, *Partial Least Square: Konsep, Teknik Dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*(Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2012).116

composite reliability dan cronbach alpha untuk mengukur reliabilitas blok indikatornya.⁶⁸

1. Uji Validitas

a. *Convergent Validity*

Pengujian validitas konvergen pada indikator reflektif menggunakan program SmartPLS 4.1 dapat dilihat melalui nilai *loading factor* untuk setiap indikator dalam konstruksinya. Secara umum, aturan praktis (*rule of thumb*) yang digunakan untuk menentukan *validitas konvergen* adalah nilai *loading factor* harus lebih dari 0,7. Namun, pada penelitian tahap awal yang bertujuan untuk mengembangkan skala pengukuran, nilai *loading factor* sebesar 0,5 hingga 0,6 masih dianggap memadai.

b. *Discriminant Validity*

Model pengukuran dengan indikator reflektif dievaluasi menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk, dibandingkan dengan korelasi antar konstruk lain dalam model. Setiap indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 dan dinilai memiliki *discriminant validity* yang baik.

2. Uji Reliabilitas

a. *Composite Reliability*

Composite Reliability digunakan untuk mengukur reliabilitas indikator dalam suatu variabel. Suatu variabel dianggap reliabel atau kredibel jika nilai *Composite Reliability*-nya lebih dari 0,7 untuk penelitian bersifat konfirmatori.

⁶⁸ Ghozali and Latan, *Partial Least Square: Konsep, Teknik Dan Aplikasi, SmartPLS 2.0 M3*(Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2012).117

Sedangkan untuk penelitian eksploratori, nilai antara 0,6 hingga 0,7 masih dapat diterima.

b. *Cronbach Alpha*

Cronbach Alpha adalah penilaian reliabilitas batas konstruksi. Dengan menggunakan nilai *Cronbach alpha*, uji reliabilitas komposit dapat diperkuat. Variabel dapat dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach alphanya lebih dari 0,7.⁶⁹

I. Metode Analisis Inner Model

Tujuan analisis *inner model*, yang juga disebut sebagai analisis struktural model adalah untuk memprediksi hubungan antar variable laten⁷⁰. Berikut ini adalah beberapa metrik yang dapat digunakan untuk menilai analisis inner model:

1. R-Square (*Path Coefficient*)

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sementara itu, koefisien determinasi (R-Square) digunakan untuk menilai sejauh mana variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lain. Menurut Musyaffi menyatakan hasil R^2 yang menunjukkan nilai lebih dari 0,75 untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) tergolong kuat. Jika hasilnya berada di antara 0,26 hingga 0,50, maka termasuk dalam kategori

⁶⁹ A M Musyaffi, H Khairunnisa, And D K Respati, *Konsep Dasar Structural Equation Model- Partial Least Square (Sem-PLS) Menggunakan Smartpls* (Yogyakarta: Pascal Books, 2022).176

⁷⁰ Ghozali And Latan, *Partial Least Square: Konsep, Teknik Dan Aplikasi Smartpls 2.0 M3*.

sedangatau moderat, sementara jika hasilnya berada di antara 0,19 hingga 0,25, maka termasuk kategori lemah⁷¹.

2. F-Square

Pengujian F-square dilakukan untuk menilai kualitas model. Nilai f-square sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 dapat diartikan sebagai pengaruh prediktor variabel laten yang lemah, sedang, atau kuat dalam model struktural.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan PLS dilakukan dalam dua tahap, yaitu menghitung langsung pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, serta menghitung pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dengan adanya pemoderasi. Dalam pengujian hipotesis, nilai yang dianalisis adalah T-statistic dan p-value yang diperoleh dari output PLS, yang kemudian dibandingkan dengan tingkat signifikansi α 0,05⁷².

- a. Jika nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,05, maka hasilnya signifikan.
- b. Jika nilai T-statistik kurang dari 1,96 dan p-value lebih besar dari 0,05, maka hasilnya tidak signifikan.

⁷¹ Musyaffi, Khairunnisa, And Respati, *Konsep Dasar Structural Equation Model- Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls* (Yogyakarta: Pascal Books,2022).180

⁷² Musyaffi, Khairunnisa, And Respati, *Konsep Dasar Structural Equation Model- Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls* (Yogyakarta: Pascal Books,2022)182.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah singkat PT. Bumi Mineral Sulawesi

PT. Bumi Mineral Sulawesi adalah anak perusahaan dari Kalla Group yang fokus pada sektor mineral. Sejarah Kalla Group dimulai ketika Haji Kalla dan Hajja Athirah Kalla memulai usaha di bidang tekstil di Watampone, Sulawesi Selatan. Setelah meraih kesuksesan di kota terbesar keempat di Sulawesi Selatan, Haji Kalla memperluas bisnisnya ke Makassar pada 18 Oktober 1952. Bisnisnya terus berkembang, dan lima tahun kemudian, ia memasuki sektor transportasi dengan membeli truk internasional untuk mengangkut hasil bumi dari Bone ke Makassar. Selain itu, mereka juga mengoperasikan mobil penumpang jenis station wagon untuk melayani rute Makassar-Bone, yang diberi nama Cahaya Bone. Selanjutnya, mereka mendirikan NV Hadja Kalla Trading Company, yang fokus pada perdagangan dan logistik.

Pada tahun 1967, Hadja Kalla menyerahkan kepemimpinan bisnis kepada Jusuf Kalla, yang kemudian mendirikan perusahaan kontraktor konstruksi Bumi Karsa. Pada 1969, mereka memasuki bisnis otomotif dengan menjadi importir mobil Toyota. Pada era 1970-an, mereka mendirikan PT. Makassar Raya Motor untuk menyediakan pilihan mobil dari berbagai merek dan memperluas jangkauan layanan ke provinsi Sulawesi Selatan, Tengah, dan Tenggara. Pada 1980, NV Hadji Kalla memperluas bisnis otomotif melalui PT. Makassar Raya Motor, menjadi dealer mobil Daihatsu dan truk Nissan Diesel.

Pada era 1990-an, perusahaan merambah ke sektor perdagangan dengan PT. Bumi Sarana Utama, yang menjadi dealer aspal curah dan banyak mengerjakan proyek infrastruktur jalan dan bandara. Ekspansi berlanjut ke sektor properti dengan mendirikan PT. Baruga Asrinusa Development yang mengembangkan kawasan perumahan elit dan berbagai fasilitas seperti perkantoran, mal, pusat niaga, wisata agro, tempat rekreasi, pendidikan, dan keagamaan. Kemudian, PT. Kalla Inti Karsa didirikan untuk mengembangkan pasar tradisional dan membangun Mal Ratu Indah, pusat perbelanjaan terbesar dan termegah di Indonesia Timur.

PT. Hadji Kalla mengalami transformasi dan menjadi Kalla Group, yang terus berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Kalla Group melalui anak perusahaannya, PT. Poso Energi dan PT. Energi Malea, membangun dua pembangkit listrik tenaga air yang terletak di Poso, Sulawesi Tengah, dan Malea, Tana Toraja, Sulawesi Selatan. Pada 2009, PT. Haka Sarana Investama menjadi holding company. Pada 27 Oktober 2014, Kalla Group mendirikan anak perusahaan baru di Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Provinsi Sulawesi Selatan, yang diberi nama PT. Bumi Mineral Sulawesi. Perusahaan ini bergerak dalam pengolahan mineral untuk pemurnian bijih nikel dan menerapkan rencana pengembangan berkelanjutan yang sejalan dengan kebijakan pemerintah untuk meningkatkan nilai tambah ekspor tambang nasional. Komitmen perusahaan mendukung alih teknologi dan inovasi dalam pengolahan mineral di sektor hulu dan hilir.

2. Visi dan Misi PT. Bumi Mineral Sulawesi

a. Visi

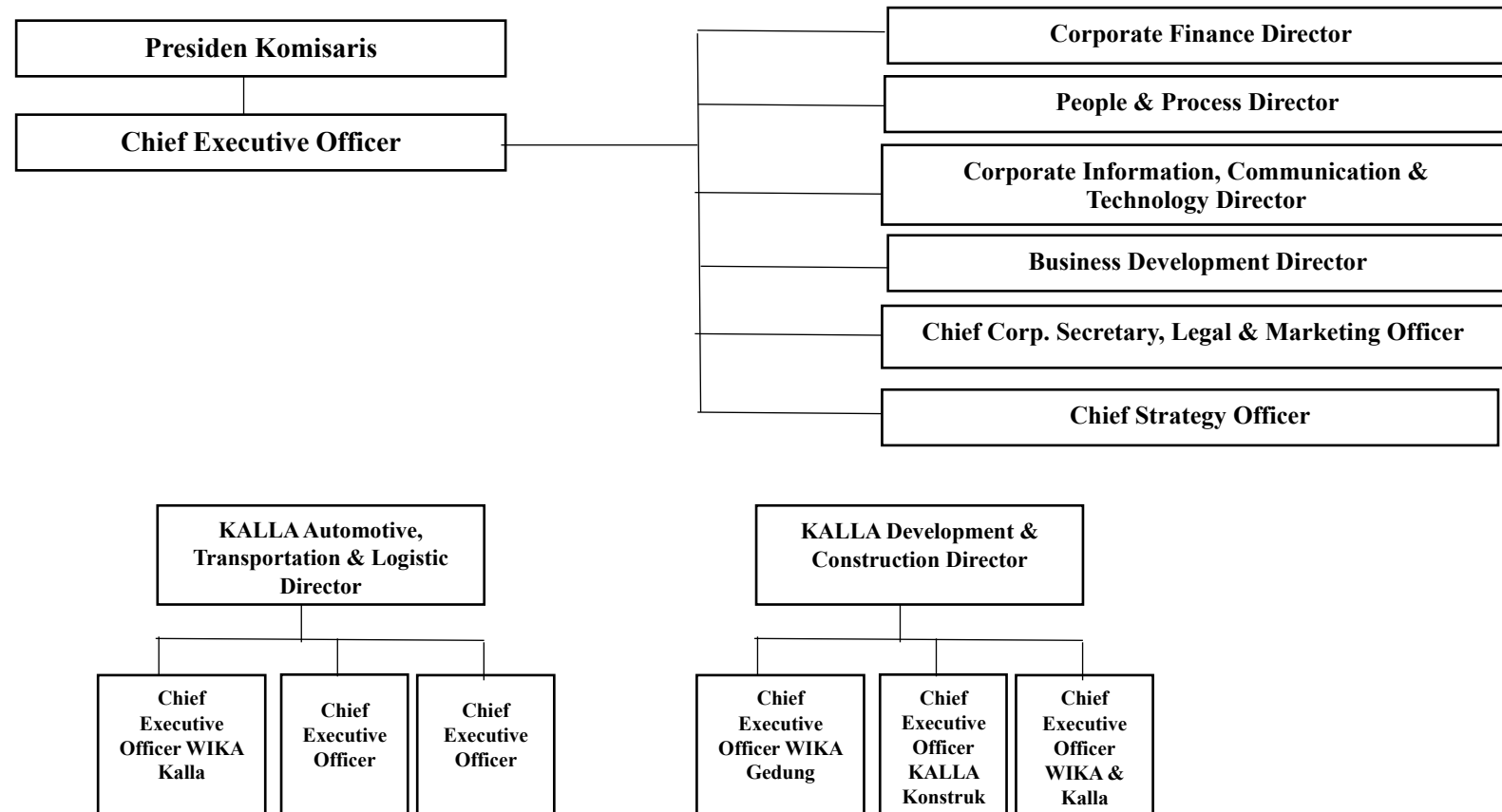
Menjadi perusahaan pengolahan mineral terbesar di Indonesia yang mempunyai orientasi local dan berinovasi global untuk perkembangan bangsa, dengan tindakan yang berasaskan kemakmuran dan penghormatan terhadap alam.

b. Misi

Menyelesaikan proyek pembangunan pabrik smelter tepat waktu dengan pengelolaan dana yang efisien dan efektif. Memproduksi produk yang mengoptimalkan sumber daya alam untuk menciptakan nilai tambah dalam pembangunan yang ramah lingkungan. Mempertahankan loyalitas pelanggan melalui produk berkualitas tinggi, serta menerapkan sistem informasi untuk meningkatkan efisiensi.

3. Struktur Organisasi PT. Bumi Mineral Sulawesi

Struktur organisasi PT. Bumi Mineral Sulawesi dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur organisasi PT. Bumi Mineral Sulawesi

4. Deskripsi Data Responden

Penyajian data deskriptif dalam sebuah penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran menyeluruh mengenai profil variabel-variabel yang diteliti. Tujuan utamanya adalah untuk menguraikan karakteristik, pola, serta hubungan antar variabel tersebut. Dalam konteks ini, responden memiliki uraian sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Peresentasi (%)
Laki-laki	97	84.35
Perempuan	18	15.65
Total	115	100

Sumber: olah data 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa dari total 115 responden yang terlibat dalam penelitian ini, mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 97 orang atau sebesar 84,35%. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 18 orang atau setara dengan 15,65%. Data ini menunjukkan bahwa partisipasi dalam penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki, dengan selisih persentase yang cukup signifikan dibandingkan dengan responden perempuan.

b. Usia

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia	Jumlah	Peresentasi (%)
< 25 tahun	22	19.13
25-35 tahun	40	34.78
36-45 tahun	28	24.35
> 46 tahun	25	21.74
Total	115	100

Sumber: olah data 2025

Berdasarkan data pada Tabel Usia Responden, dapat dijelaskan bahwa dari total 115 responden, kelompok usia terbanyak berada pada rentang 25–35 tahun sebanyak 40 orang atau sekitar 34,78%. Disusul oleh kelompok usia 36–45 tahun sebanyak 28 orang atau 24,35%, kemudian kelompok usia di atas 46 tahun berjumlah 25 orang atau 21,74%. Sementara itu, responden yang berusia di bawah 25 tahun tercatat sebanyak 22 orang atau setara dengan 19,13%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif awal, yaitu 25–35 tahun, yang umumnya merupakan usia aktif dalam dunia kerja atau kegiatan profesional.

c. Lama Bekerja Di Perusahaan

Tabel 4.3 Lama Kerja Di Perusahaan

Lama Kerja	Jumlah	Peresentasi (%)
< 1 tahun	20	17,39
1-3 tahun	44	38,26
4-6 tahun	33	28,70
> 6 tahun	18	15,65
Total	115	100

Sumber: olah data 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 mengenai lama kerja di perusahaan, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja antara 1 hingga 3 tahun, yaitu sebanyak 44 orang atau sebesar 38,26% dari total 115 responden. Selanjutnya, sebanyak 33 orang atau 28,70% responden telah bekerja selama 4 hingga 6 tahun. Responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 20 orang atau setara dengan 17,39%. Adapun responden yang telah bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 18 orang atau 15,65%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada fase awal hingga menengah dalam masa kerja, yang

mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang relatif baru dan berpotensi untuk terus berkembang dalam jangka panjang.

5. Deskripsi Data Statistik Variabel Penelitian

Tabel 4.4. Deskripsi Data Statistik Variabel Kepemimpinan

No	Aspek	STS		TS		KS		S		SS		Total	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Atasan saya memiliki sifat dasar seperti kedisiplinan, kejujuran, dan tanggung jawab dalam memimpin	0	0	0	0	6	16.22	39	14.89	70	25.27	115	100
2	Atasan saya menunjukkan kebiasaan positif seperti datang tepat waktu dan menjaga komunikasi rutin dengan bawahan	0	0	0	0	7	18.92	42	16.03	66	23.83	115	100
3	Atasan saya mampu mengelola emosinya dan mudah beradaptasi dalam berbagai situasi kerja.	0	0	0	0	6	16.22	58	22.14	52	18.17	115	100
4	Atasan saya memiliki watak kuat seperti loyalitas, keteguhan, dan inisiatif dalam bekerja	0	0	0	0	8	21.62	60	22.90	47	16.97	115	100
5	Kepribadian atasan saya yang percaya diri, mandiri, dan terbuka	0	0	0	0	10	27.03	63	24.09	42	15.16	115	100

terhadap
perubahan
membantu
meningkatkan
kinerja tim.

Total	0	0	0	0	37	100	262	100	277	100	575	100
--------------	----------	----------	----------	----------	-----------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

Sumber: olah data 2025

Tabel 4.5. Deskripsi Data Statistik Variabel Tunjangan Hari Raya

No	Aspek	STS		TS		N		S		SS		Total	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Pemberian THR sudah mencerminkan beban kerja, kejelasan tugas, kecocokan pekerjaan, dan kepuasan saya terhadap pekerjaan.	0	0	0	0	6	28.57	40	28.37	69	37.70	115	100
2	THR diberikan dalam lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung oleh hubungan kerja serta fasilitas yang baik	0	0	0	0	6	28.57	56	39.72	53	28.96	115	100
3	Pemberian THR mempertimbangkan pelatihan, penilaian kinerja yang transparan, dan prospek karir saya	0	0	0	0	9	42.86	45	31.91	61	33.33	115	100
Total		0	0	0	0	21	100	141	100	183	100	345	100

Sumber: olah data 2025

Tabel 4.6. Deskripsi Data Statistik Variabel Kesejahteraan

No	Aspek	STS		TS		N		S		SS		Total	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya jalani dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya, serta	0	0	0	0	14	30.43	47	19.67	54	18.62	115	100

	dibayarkan tepat waktu setiap bulan.												
2	Sistem pemberian tunjangan di perusahaan ini jelas, transparan, dan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga membantu meningkatkan kesejahteraan saya.	0	0	0	0	9	19.57	54	22.59	52	17.93	115	100
3	Saya merasa cukup terlindungi oleh asuransi kesehatan yang saya ikuti, layanan kesehatan yang disediakan mudah diakses, dan manfaatnya memenuhi harapan saya	0	0		0	7	15.22	47	19.67	61	21.03	115	100
4	Fasilitas kerja yang tersedia lengkap dan memadai, lingkungan kerja yang nyaman dan aman, serta fasilitas penunjang seperti kantin, mushola, dan ruang istirahat mendukung kenyamanan dan produktivitas saya.	0	0	0	0	9	19.57	47	19.67	59	20.34	115	100
5	Saya memahami manfaat dari program jaminan hari tua yang disediakan perusahaan, dan saya merasa	0	0	0	0	7	15.22	44	18.41	64	22.07	115	100

yakin bahwa program tersebut akan memberikan perlindungan jangka panjang serta memberi rasa aman di masa pensiun nanti.

Total	0	0	0	0	46	100	239	100	290	100	575	100
--------------	----------	----------	----------	----------	-----------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

Sumber: olah data 2025

Tabel 4.7. Deskripsi Data Statistik Variabel Kinerja Karyawan

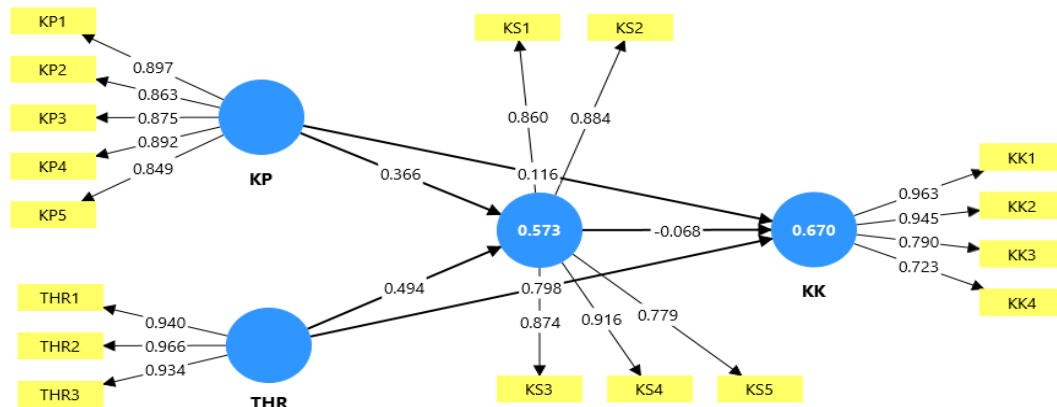
No	Aspek	STS		TS		N		S		SS		Total	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Saya bisa membuat pekerjaan dengan rapi, teliti, dan sesuai dengan standar perusahaan.	0	0	0	0	7	11.86	46	27.88	62	27.31	115	100
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan dalam jumlah yang diharapkan.	0	0	0	0	8	13.56	45	27.27	62	27.31	115	100
3	Saya bekerja secara efisien, tepat waktu, dan memiliki tingkat kehadiran yang baik	0	0	6	66.67	22	37.29	34	20.61	53	23.35	115	100
4	Saya mampu bekerja sama dalam tim melalui komunikasi, saling membantu, keterbukaan, dan kontribusi dalam kelompok	0	0	3	33.33	22	37.29	40	24.24	50	22.03	115	100
Total		0	0	9	100	59	100	165	100	227	100	460	100

Sumber: olah data 2025

B. Uji Analisis Outer Model

1. Kerangka Model Partial Least Square

Penguji hipotesis menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) dalam penelitian ini, dan program aplikasi SmartPLS 4.1 digunakan. Kerangka model program PLS yang akan diuji adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2 Kerangka Model Program PLS

2. Uji *Convergent validity*

Pengujian *Convergent Validity* dilakukan dengan menggunakan nilai *outer loading* atau *outer factor*. Suatu indikator dianggap memenuhi kriteria *Convergent Validity* yang baik jika nilai *outer loading* masing-masing indikator lebih dari 0,7. Berikut adalah nilai *outer loading* untuk setiap indikator pada variabel penelitian.

Tabel 4.8 *Output Outer Loading*

	Kinerja Karyawan	Kepemimpinan	Kesejahteraan	THR
KK1	0.963			
KK2	0.945			
KK3	0.790			
KK4	0.723			
KP1		0.897		
KP2		0.863		
KP3		0.875		
KP4		0.892		
KP5		0.849		
KS1			0.860	
KS2			0.884	
KS3			0.874	
KS4			0.916	
KS5			0.779	
THR1				0.940
THR2				0.966
THR3				0.934

Sumber: hasil olah PLS 2025

Merujuk pada tabel tersebut, seluruh indikator dari variabel penelitian menunjukkan nilai *outer loading* >0,7. Dengan demikian, semua indikator

dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian, serta memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Setelah melakukan eliminasi *outer loading* di atas, tahap berikutnya adalah mengevaluasi validitas konvergen melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Menurut Musyaffi, model yang memiliki nilai AVE di atas 0.6 (>0.6) menunjukkan validitas konvergen yang tinggi⁷³. Berikut adalah nilai AVE yang diperoleh setelah eliminasi tersebut.

Tabel 4.9 hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kepemimpinan (KP)	0.766
Tunjangan hari raya (THR)	0.896
Kesejahteraan (KS)	0.746
Kinerja Karyawan (KK)	0.742

Sumber: hasil olah PLS 2025

Berdasarkan tabel di atas, seluruh konstruk dalam model memiliki nilai AVE (*average variance extracted*) yang melebihi angka 0,6. Temuan ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Kombinasi antara hasil penilaian *outer loading* dan uji AVE mengonfirmasi bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini valid secara konvergen dan layak untuk diproses ke tahap analisis selanjutnya.

3. Uji *Discriminant Validity*

Pengujian validitas diskriminan merupakan tahapan penting dalam evaluasi model pengukuran yang bertujuan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator dalam suatu konstruk bersifat eksklusif dan tidak memiliki korelasi yang tinggi dengan indikator-indikator dari konstruk lainnya. Validitas diskriminan yang baik

⁷³ Musyaffi, Khairunnisa, And Respati, Konsep Dasar Structural Equation Model- Partial Least Square (Sem-PLS) Menggunakan Smartpls (Yogyakarta: Pascal Books,2022)

menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam model memiliki kejelasan konseptual dan empiris yang membedakannya dari konstruk lain. Dalam penelitian, pengujian validitas diskriminan dilakukan dengan menggunakan kriteria *Fornell Larcker* melalui perangkat lunak SmartPLS, dan hasil pengujian disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.10 Hasil *Discriminant Validity* Model *Fornell-Larckell*

	KK	KP	KS	THR
Kinerja karyawan (KK)	0.861			
Kepemimpinan (KP)	0.506	0.875		
Kesejahteraan (KS)	0.558	0.634	0.864	
Tunjangan Hari Raya (THR)	0.814	0.543	0.692	0.947

Sumber: hasil olah PLS 2025

Berdasarkan tabel 4.10, terlihat bahwa setiap variabel menunjukkan nilai yang lebih tinggi saat mengukur dirinya sendiri dibandingkan dengan variabel lain dalam kolom yang sama. Sebagai contoh, variabel kesejahteraan memiliki nilai 0,864, yang lebih tinggi dibandingkan nilai variabel lain pada kolom tersebut. Demikian pula, variabel kinerja karyawan mencatat nilai sebesar 0,861, yang lebih tinggi daripada nilai kepemimpinan dalam kolom yang sama dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, tabel ini mengindikasikan bahwa model data yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria dan persyaratan untuk menunjukkan bahwa konstruk dalam model memiliki validitas diskriminan.

4. Uji *Composite Reliability*

Composite Reliability merupakan salah satu metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dinyatakan reliabel atau kredibel apabila nilai *Composite Reliability* nya lebih dari 0,7. Berikut

adalah nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.11 hasil *Composite Reliability*

	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Kinerja karyawan (KK)	0.918	0.919
Kepemimpinan (KP)	0.942	0.943
Kesejahteraan (KS)	0.935	0.936
Tunjangan Hari Raya (THR)	0.945	0.963

Sumber: hasil olah PLS 2025

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai *Composite Reliability* untuk semua variabel penelitian lebih dari 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

5. Uji *Chronbach Alpha*

Pengujian *Composite Reliability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbachs Alpha*. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbachs Alpha*-nya mencapai atau melebihi ($>0,7$). Berikut ini adalah nilai *Cronbachs Alpha* untuk masing-masing variabel yang diperoleh:

Tabel 4.12 Hasil *Cronbachs Alpha*

	Cronbach's alpha
Kinerja karyawan (KK)	0.880
Kepemimpinan (KP)	0.926
Kesejahteraan (KS)	0.916
Tunjangan Hari Raya (THR)	0.942

Sumber: hasil olah PLS 2025

Berdasarkan tabel 4.9, terlihat bahwa nilai *Cronbachs Alpha* untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,880, kepemimpinan 0,926, kesejahteraan 0,916, dan

tunjangan hari raya 0,942. Nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0,7, yang menunjukkan bahwa setiap variabel telah memenuhi kriteria *Cronbachs Alpha*.

C. Uji Analisis *Inner Model*

Evaluasi terhadap model struktural (*inner model*) dilakukan dengan menggunakan nilai *R-square* (R^2) untuk setiap variabel laten endogen sebagai ukuran kekuatan prediksi model struktural. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik kemampuan prediktif model yang diajukan. Nilai $R^2 > 0,75$ menunjukkan model yang kuat, $> 0,50$ menunjukkan model yang moderat, dan $> 0,25$ menunjukkan model yang lemah. Selain itu, nilai *R-Square* pada setiap variabel laten endogen, yaitu pengaruh kualitas produk terhadap keputusan pembelian dan pengaruh kualitas produk terhadap keputusan pembelian melalui label halal, untuk mengukur kekuatan prediksi dari model struktural.

1. *R-Square*

Nilai *R-Square* disertakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh variabel laten independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13 Hasil *R-Square*

	R-square	R-square adjusted
Kinerja karyawan (KK)	0.670	0.661
Kesejahteraan (KS)	0.573	0.566

Sumber: hasil olah PLS 2025

Berdasarkan hasil uji *R-square* yang tercantum pada Tabel 4.13, variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 0,670. Ini mengindikasikan bahwa 67% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang ada dalam model. Mengacu pada kriteria penilaian, nilai tersebut tergolong dalam

kategori sedang hingga mendekati kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa model mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan dengan cukup baik. Adapun variabel kesejahteraan memperoleh nilai *R-square* sebesar 0,573, yang berarti bahwa 57,3% variasi pada kesejahteraan dapat dijelaskan oleh model, dan nilai ini berada dalam kategori sedang.

2. *F-Square*

Nilai *F-Square* dimanfaatkan untuk menilai sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maupun mediasi. Rentang nilai *F-Square* antara 0,02 hingga kurang dari 0,15 menunjukkan pengaruh yang lemah, nilai antara 0,15 hingga kurang dari 0,35 menunjukkan pengaruh sedang, sedangkan nilai *F-Square* sebesar 0,35 atau lebih mencerminkan pengaruh yang kuat.

Tabel 4.14 hasil uji *F-Square*

	<i>F-Square</i>
Kepemimpinan -> Kinerja karyawan	0.024
Kepemimpinan -> Kesejahteraan	0.221
Kesejahteraan -> Kinerja karyawan	0.046
Tunjangan hari raya -> Kinerja karyawan	0.409
Tunjangan hari raya -> Kesejahteraan	0.402

Sumber: hasil olah PLS 2025

Hasil menunjukkan bahwa dalam model struktural, pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tergolong lemah dengan nilai sebesar 0,024. Sementara itu, pengaruh kepemimpinan terhadap kesejahteraan berada pada kategori sedang dengan nilai 0,221. Variabel kesejahteraan menunjukkan pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sebesar 0,006. Di sisi lain, variabel tunjangan hari raya memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja

karyawan (0,409), begitu pula terhadap kesejahteraan, dengan nilai pengaruh sebesar 0,402.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel. Perbandingan ini digunakan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti. Nilai t-hitung diperoleh melalui proses *bootstrapping* menggunakan perangkat lunak Smart PLS. Selain itu, pengujian dengan *bootstrapping* juga bertujuan untuk mengurangi masalah ketidaknormalan data dalam penelitian.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, hasil yang diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Pengujian dilakukan dengan mengamati nilai T-statistik pada outer loading, kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Berikut adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh melalui model struktural (*inner model*).

Tabel 4.15 Hasil *Pact Coefficient*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KP -> KK	0.121	0.126	0.105	1.156	0.248
KP -> KS	0.376	0.369	0.102	3.702	0.000
KS -> KK	0.156	0.164	0.096	1.629	0.103
THR -> KK	0.919	0.924	0.122	7.501	0.000
THR -> KS	0.520	0.525	0.091	5.739	0.000

Sumber: hasil olah PLS 2025

Merujuk pada tabel di atas, dapat disimpulkan hasil pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

a. Pengaruh Langsung Kepemimpinan (KP) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

H1: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Ho1: Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan langsung kepemimpinan (KP) terhadap kinerja karyawan (KK) memiliki pengaruh sebesar 0.121 atau 12.1%. nilai T-statistic pada hubungan konstruk ini sebesar 1.156 dan nilainya lebih kecil dari 1.96, serta nilai p-value sebesar 0.248 lebih besar dari 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak dan Ho1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Langsung Tunjangan Hari Raya (THR) Terhadap Kinerja Karyawan (KS)

H2: Terdapat pengaruh tunjangan hari raya terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Ho2: Tidak terdapat pengaruh tunjangan hari raya terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Hasil menunjukkan bahwa hubungan langsung variabel tunjangan hari raya (THR) terhadap kinerja karyawan (KK) memiliki pengaruh sebesar 0.919 atau 91.9%. Nilai T-statistic pada hubungan konstruk ini sebesar 7.501 dan nilainya lebih besar dari 1.96, serta nilai p-value sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho2 ditolak dan H2 diterima. Hal ini membuktikan

bahwa hipotesis ini menunjukkan terdapat pengaruh langsung secara signifikan antara tunjangan hari raya terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Langsung Kesejahteraan (KS) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

H3: Terdapat pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Ho3: Tidak terdapat pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan langsung kesejahteraan (KS) terhadap kinerja karyawan (KK) memiliki pengaruh sebesar 0.156 atau 15.6%. nilai T-statistic pada hubungan konstruk ini sebesar 1.629 dan nilainya lebih kecil dari 1.96, serta nilai p-value sebesar 0.103 lebih besar dari 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak dan Ho3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh langsung antara kesejahteraan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Langsung Kepemimpinan (KP) Terhadap Kesejahteraan (KS)

H4: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Ho4: Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Hasil menunjukkan bahwa hubungan langsung variabel kepemimpinan (KP) terhadap kesejahteraan (KS) memiliki pengaruh sebesar 0.376 atau 37.6%. Nilai T-statistic pada hubungan konstruk ini sebesar 3.702 dan nilainya lebih besar dari 1.96, serta nilai p-value sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05. sehingga dapat

disimpulkan bahwa Ho4 ditolak dan H4 diterima. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ini menunjukkan terdapat pengaruh langsung secara signifikan antara kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan.

f. Pengaruh Langsung Tunjangan Hari Raya (THR) Terhadap Kesejahteraan (KS)

H5: Terdapat pengaruh tunjangan hari raya terhadap kesejahteraan karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Hos: Tidak terdapat pengaruh tunjangan hari raya terhadap kesejahteraan karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Hasil menunjukkan bahwa hubungan langsung variabel tunjangan hari raya (THR) terhadap kesejahteraan (KS) memiliki pengaruh sebesar 0.520 atau 52%. Nilai T-statistic pada hubungan konstruk ini sebesar 5.739 dan nilainya lebih besar dari 1.96, serta nilai p-value sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho5 ditolak dan H5 diterima. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ini menunjukkan terdapat pengaruh langsung secara signifikan antara tunjangan hari raya terhadap kesejahteraan karyawan.

Tabel 4.16 Hasil *Specific Indirect Effect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
THR -> KS -> KK	0.081	0.088	0.059	1.380	0.168
KP -> KS -> KK	0.059	0.059	0.038	1.535	0.125

Sumber: hasil olah PLS 2025

Merujuk pada tabel di atas, dapat disimpulkan hasil pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

g. Pengaruh Secara Tidak Langsung Kepemimpinan (KP) Terhadap Kinerja Karyawan (KK) Melalui Kesejahteraan (KS)

H6: Terdapat pengaruh mediasi kesejahteraan karyawan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Ho6: Tidak terdapat pengaruh mediasi kesejahteraan karyawan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Hasil menunjukkan bahwa hubungan tidak langsung variabel kepemimpinan (KP) terhadap kinerja karyawan (KK) melalui kesejahteraan (KS) memiliki pengaruh sebesar 0.059 atau 0.59%. Nilai T-statistic pada hubungan konstruk ini sebesar 1.535 dan nilainya lebih kecil dari 1.96, serta nilai p-value sebesar 0.125 lebih besar dari 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa H6 ditolak dan Ho6 diterima. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan.

h. Pengaruh Secara Tidak Langsung Tunjangan Hari Raya (THR) Terhadap Kinerja Karyawan (KK) Melalui Kesejahteraan (KS)

H7: Terdapat pengaruh mediasi kesejahteraan karyawan antara tunjangan hari raya dan kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Ho7: Tidak terdapat pengaruh mediasi kesejahteraan karyawan antara tunjangan hari raya dan kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Hasil menunjukkan bahwa hubungan tidak langsung variabel tunjangan hari raya (THR) terhadap kinerja karyawan (KK) melalui kesejahteraan (KS) memiliki pengaruh sebesar 0.081 atau 0.81%. Nilai T-statistic pada hubungan konstruk ini sebesar 1.380 dan nilainya lebih kecil dari 1.96, serta nilai p-value sebesar 0.168

lebih besar dari 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa H7 ditolak dan Ho⁷ diterima. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung antara tunjangan hari raya terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data Kepemimpinan (KP) terhadap Kinerja Karyawan (KK) menghasilkan nilai *pact coefficient* = 0.121, dan P-Value = 0.248 > 0.05, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena seorang pemimpin bertugas mengarahkan dan mengelola pegawai untuk mencapai tujuan bersama⁷⁴. Namun demikian, keberadaan pemimpin tidak selalu secara langsung menentukan keberhasilan kinerja pegawai, seperti penelitian yang sejalan oleh Bambang Dwi Laksono dan Ali Iqbal menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lingkungan kerja. Kondisi ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya komunikasi atau pemahaman visi pimpinan, gaya kepemimpinan yang

⁷⁴ Anggada Abim Pramudya et al., "Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan," *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen* 1, no. 4 (October 12, 2023): 24–40, doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505.

⁷⁵ Danang Nugroho et al., "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Kajian Dan Penalaran Ilmu Manajemen* 2, no. 2 (April 30, 2024): 134–44, doi.org/10.59031/jkpim.v2i2.412.

tidak konsisten dalam implementasi, perbedaan harapan antara pimpinan dan karyawan⁷⁶.

Dengan demikian, kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi, artinya peningkatan atau perubahan dalam gaya kepemimpinan tidak secara langsung mendorong peningkatan produktivitas atau efektivitas kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain di luar kepemimpinan, seperti sistem insentif, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau motivasi intrinsik karyawan, kemungkinan memiliki peranan yang lebih besar dalam memengaruhi kinerja.

2. Pengaruh Tunjangan Hari Raya Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data Tunjangan Hari Raya (THR) terhadap Kinerja Karyawan (KK) menghasilkan nilai *pact coefficient* = 0.919, dan P-Value = $0.00 < 0.05$, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Tunjangan Hari Raya (THR) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK).

Kompensasi memegang peranan krusial dalam kehidupan karyawan, mengingat fungsinya sebagai sumber utama pendapatan yang mendukung kesejahteraan individu maupun keluarganya. Selain aspek finansial, kompensasi juga merefleksikan posisi sosial karyawan dalam struktur masyarakat. Tingkat pendapatan yang diterima secara langsung memengaruhi standar hidup seseorang. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan kepada karyawan memiliki

⁷⁶ M. Ali Iqbal Bambang Dwi Laksono, "Effect of Leadership and Motivation on the Employee Performance Through Work Environment as Intervening Variable (Case Study at PT ATS)," *European Journal of Business and Management*, January 2020, doi.org/10.7176/EJBM/12-3-09.

implikasi signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi dalam bekerja⁷⁷. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Lilik Kustiani menyatakan kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh ideal berkontribusi pada kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendorong pertumbuhan profesional, hubungan kerja yang positif, serta peningkatan kinerja karyawan⁷⁸. Adapun penelitian yang tidak sejalan oleh Putra, Fitri Dan Aprilia menyatakan tunjangan tidak memberikan pengaruh yang berarti. Setiap individu yang bekerja pada umumnya mengharapkan kompensasi yang sepadan dengan jenis dan beban pekerjaannya. Ketidaksesuaian antara gaji yang diterima dan kontribusi yang diberikan dapat berdampak negatif terhadap tingkat motivasi kerja.⁷⁹

Pada PT. Bumi Mineral Sulawesi kompensasi/tunjangan menjadi salah satu aspek utama yang diperhitungkan oleh setiap karyawan, mengingat kontribusi kinerja yang diberikan biasanya disertai dengan harapan memperoleh imbalan yang layak. Pemberian kompensasi yang sesuai diyakini mampu mendukung peningkatan kinerja serta mendorong semangat kerja karyawan secara optimal.

3. Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data Kesejahteraan (KS) terhadap Kinerja Karyawan (KK) menghasilkan nilai *pact coefficient* = 0.156, dan P-Value = 0.103 > 0.05, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan (KS) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK).

⁷⁷ Ony Djogo and Resty Ismawanti, "Optimalisasi Kompensasi Untuk Meningkatkan Semangat Kerja: Perspektif Karyawan," *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi* 8, no. 2 (February 28, 2025): 637–47, <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i2.1195>.

⁷⁸ Salim, Kustiani, and Supanto, "Mediation of Job Satisfaction to Enhance Bank Employee Performance Affected by Compensation and Leadership Transformation."

⁷⁹ Putra, Fitri, and Aprilia, "The Impact of Leadership and Allowances on Employee Performance: A Study of Satpol PP Kebayoran Lama., doi.org/10.55657/jpmb.v3i02.183

Menurut Abraham Maslow menyatakan kesejahteraan yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien.⁸⁰ Penelitian yang dilakukan Nurdin Batjo dkk, menyatakan kesejahteraan juga berdampak positif terhadap kinerja pegawai.⁸¹ Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariesto Patria Sabil menyatakan kesejahteraan karyawan memiliki efek yang tidak signifikan pada kinerja, seperti kompensasi yang kurang memadai, baik dari segi gaji, fasilitas kerja, maupun jaminan kesehatan, menunjukkan bahwa well-being karyawan tidak benar-benar terpenuhi, sehingga tidak mampu mendorong peningkatan kinerja⁸².

Dalam konteks PT. Bumi Mineral Sulawesi, menunjukkan bahwa kesejahteraan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu alasan utama adalah karena aspek-aspek kesejahteraan seperti gaji, tunjangan, fasilitas kerja, asuransi, dan program pensiun seringkali dianggap sebagai hak dasar yang memang sudah seharusnya diberikan oleh perusahaan. besar kemungkinan bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, atau sistem penghargaan yang lebih bersifat emosional dan psikologis, seperti pengakuan dan apresiasi. persepsi karyawan terhadap kesejahteraan yang diterima berbeda-beda, meskipun fasilitas dan tunjangan tersedia, namun jika

⁸⁰ A. H. Maslow, "A Theory of Human Motivation.," *Psychological Review* 50, no. 4 (July 1943): 370–96, doi.org/10.1037/h0054346.

⁸¹ Nurdin Batjo, Muzayyanah Jabani, Edi Indra Setiawan, "Pengaruh Religiusitas Dan Tunjangan Hari Raya Idul Fitri Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kesejahteraan Sebagai Variabel Mediasi."

⁸² Ariesto Patria Sabil, "Pengaruh Employee Well-Being Dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance," *Jurnal Ilmu Manajemen* 9, no. 4 (November 26, 2021): 1341–48, <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1341-1348>.

mereka tidak memahami manfaatnya atau tidak merasa benar-benar terbantu, maka dampaknya terhadap kinerja pun menjadi minim. Oleh karena itu, meskipun kesejahteraan tetap penting untuk menjaga kenyamanan dan kepuasan kerja, namun tidak secara langsung mendorong peningkatan kinerja.

4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan

Berdasarkan hasil pengolahan data Kepemimpinan (KP) terhadap Kesejahteraan (KS) menghasilkan nilai *pact coefficient* = 0.376, dan P-Value = 0.00 < 0.05, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

Semakin baik kualitas kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka akan semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini mencerminkan bahwa peran pemimpin tidak hanya penting dalam aspek operasional dan strategis, tetapi juga berdampak langsung terhadap kondisi psikologis dan kesejahteraan individu dalam lingkungan kerja. Dukungan, arahan, serta gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan memberikan rasa aman bagi karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bhariq Kurniawan yang menyatakan Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan.⁸³ Penelitian yang sama oleh Rosa Rodrigues dkk, fektivitas kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan dan

⁸³ Kurniawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kinerja Karyawan Melalui Kesejahteraan Karyawan Pada Pt.Rendang Asese Padang."

keseimbangan emosional karyawan, yang mengindikasikan bahwa ketika karyawan menilai pemimpinnya sebagai sosok yang efektif, mereka cenderung merasakan lebih banyak emosi positif dan lebih sedikit emosi negatif.⁸⁴

5. Pengaruh Tunjangan Hari Raya Terhadap Kesejahteraan

Berdasarkan hasil pengolahan data Tunjangan Hari Raya (THR) terhadap Kesejahteraan (KS) menghasilkan nilai *pact coefficient* = 0.520, dan P-Value = 0.00 < 0.05, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Tunjangan Hari Raya berpengaruh dan signifikan terhadap kesejahteraan Karyawan.

Kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, karena berperan dalam memastikan terpenuhinya kebutuhan fisik, mental, sosial, dan ekonomi secara layak dan berkelanjutan. Salah satu motivasi utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan menjadi sumber pendapatan utama bagi karyawan. Simamora menyatakan bahwa kompensasi, khususnya dalam bentuk finansial, sangat penting bagi karyawan karena secara langsung dapat membantu mereka memenuhi berbagai kebutuhan hidup.⁸⁵ Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Angelica Louise C. Tadeja dkk., bahwa terdapat korelasi moderat antara skema kompensasi meliputi gaji, bonus, jenjang karier, dan penyesuaian upah dengan tingkat kesejahteraan finansial karyawan, seperti kecukupan pendapatan, pengelolaan utang, dan kesiapan pensiun. Temuan ini

⁸⁴ Rosa Rodrigues et al., "Exploring Leadership Effectiveness and Its Impact on Employee Well-Being through Emotional Mediation," *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, September 23, 2024, <https://doi.org/10.1108/EBHRM-05-2024-0145>.

⁸⁵ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 4 (Yogyakarta: STIE YKPN, 2018).

memperkuat argumen bahwa sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan secara signifikan⁸⁶. Syamsul Akmal dan Riski Munandar menyatakan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.⁸⁷

Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) oleh PT. Bumi Mineral Sulawesi berpotensi meningkatkan rasa sejahtera pada karyawan, yang kemungkinan dipengaruhi oleh kemampuan mereka yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhan finansial saat hari raya, menurunkan tekanan ekonomi, serta tumbuhnya perasaan dihargai dan kepuasan terhadap perusahaan.

6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kesejahteraan Sebagai Mediasi

Berdasarkan hasil pengolahan data Kepemimpinan (KP) terhadap Kinerja Karyawan (KK) dengan mediasi Kesejahteraan (KS) menghasilkan nilai *pact coefficient* = 0.059, dan P-Value = 0.126 > 0.05, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan tidak memediasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat dijelaskan melalui beberapa pertimbangan kontekstual yang bersifat empiris. Pertama, dalam lingkungan kerja yang memiliki tingkat tekanan dan tuntutan yang tinggi, karyawan cenderung tetap menunjukkan performa kerja yang optimal meskipun tingkat kesejahteraannya rendah, karena dorongan

⁸⁶ Angelica Louise C. Tadeja Et Al., "Compensation Scheme And Financial Well-Being Of Government Employees In The National Capital Region," *International Journal Of Entrepreneurship And Sustainability Studies* 4, No. 2 (December 31, 2024): 66–94, Doi.Org/10.31098/Ijeass.V4i2.2807.

⁸⁷ Riski Munandar Syamsul Akmal, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada Bank Aceh Cabang Meureudu Kabupaten Pidie Jaya," *Jurnal Real Riset* 3, No. 1 (2021), Doi.Org/Https://Doi.Org/10.47647/Jrr.V3i1.383.

eksternal seperti target kerja dan sistem organisasi yang menuntut capaian tertentu. Kedua, karakteristik kepemimpinan dalam konteks organisasi yang diteliti kemungkinan lebih berorientasi pada pencapaian kinerja secara langsung, tanpa memberikan perhatian yang memadai terhadap aspek kesejahteraan psikologis dan emosional karyawan, sehingga tidak terjadi peningkatan kesejahteraan yang signifikan. Ketiga, persepsi terhadap kesejahteraan bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh faktor individual, sehingga meskipun dukungan kepemimpinan telah diberikan, tidak semua karyawan menafsirkannya sebagai bentuk peningkatan kesejahteraan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Dony Syah Putra dkk, yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan tidak mampu memediasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.⁸⁸ Namun berbeda menurut Badrinarayan Shankar Pawar dalam bukunya menyatakan bahwa pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Gaya kepemimpinan yang berfokus pada empati, perhatian terhadap keseimbangan kerja, hidup, serta komunikasi terbuka, sangat berpengaruh terhadap perasaan dihargai dan didukung oleh karyawan⁸⁹.

⁸⁸ Dony Syah Putra, Vicky Brama Kumbara, And Chintya Ones Charli, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kesejahteraan Karyawan," *Journal Of Information System, Applied, Management, Accounting And Research* 8, No. 2 (May 1, 2024): 281, Doi.Org/10.52362/Jisamar.V8i2.1429.

⁸⁹ Badrinarayan Shankar Pawar, "Employee Performance and Employee Well-Being," in *Employee Performance and Well-Being* (Abingdon, Oxon ; New York.: Routledge India, 2019), 47–57, <https://doi.org/10.4324/9780429244193-4>.

7. Pengaruh Tunjangan Hari Raya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kesejahteraan Sebagai Mediasi

Berdasarkan hasil pengolahan data Tunjangan Hari Raya (THR) terhadap Kinerja Karyawan (KK) dengan mediasi Kesejahteraan (KS) menghasilkan nilai *pact coefficient* = 0.081, dan P-Value = 0.168 > 0.05, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan tidak memediasi tunjangan hari raya terhadap kinerja karyawan.

Ketidakhadiran efek mediasi ini menunjukkan bahwa meskipun THR dapat meningkatkan persepsi kesejahteraan secara langsung, persepsi tersebut tidak cukup kuat untuk diteruskan sebagai determinan dalam peningkatan kinerja. Secara teoritis, temuan ini bertentangan dengan pendekatan Well-Being Theory dalam buku Ikhwan, yang menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis individu berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja⁹⁰. Selain itu, hasil ini juga tidak sejalan dengan Two-Factor Theory yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Hartini, yang menempatkan kompensasi sebagai salah satu faktor higienis yang dapat memengaruhi kepuasan dan kinerja kerja⁹¹.

Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks penelitian, Tunjangan Hari Raya lebih dipersepsikan sebagai hak normatif yang bersifat sementara, bukan sebagai instrumen strategis yang mampu meningkatkan kesejahteraan jangka panjang. Oleh karena itu, meskipun THR dapat memberikan dorongan sesaat terhadap motivasi kerja, pengaruh tersebut cenderung bersifat langsung dan tidak

⁹⁰ Ikhwan, *Perilaku Organisasi : Konsep, Pendekatan Dan Pemecahan Masalah* (jakarta: LPMI, 2024).

⁹¹ Hartini, *Person Organization Fit (P-O Fit), Quality OF Work Life, Dan Keadilan Organisasi* (PEKALONGAN: Penerbit Nem, 2021).

melalui perubahan signifikan pada kesejahteraan subjektif. Pola hubungan ini sesuai dengan kategori direct-only non-mediation sebagaimana dijelaskan oleh Zhao, Lynch, dan Chen, di mana efek langsung signifikan namun efek mediasi tidak terbukti secara statistik⁹².

⁹² Xinshu Zhao, John G. Lynch, And Qimei Chen, "Reconsidering Baron And Kenny: Myths And Truths About Mediation Analysis," *Journal Of Consumer Research* 37, No. 2 (August 2010): 197–206, Doi.Org/10.1086/651257.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh kepemimpinan dan tunjangan hari raya terhadap kinerja karyawan, dengan kesejahteraan sebagai variabel mediator pada PT. Bumi Mineral Sulawesi. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. hasil uji statistik menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar $0,248 > 0,05$ dan nilai T-statistic sebesar $1.156 < 1,96$. Dengan demikian, hipotesis ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara langsung belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan hari raya (THR) memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T-statistic sebesar $7.501 > 1,96$, sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian, semakin baik pemberian THR, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.
3. Ditemukan bahwa kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikansi $0,103 > 0,05$ dan T-statistic $1.629 < 1,96$, hipotesis ditolak. Hal ini menandakan bahwa

tingkat kesejahteraan belum mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja secara langsung.

4. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan T-statistic $3.702 > 1,96$ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai.
5. Berdasarkan hasil pengolahan data, tunjangan hari raya (THR) juga berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan T-statistic $5.739 > 1,96$. Dengan demikian, kompensasi dalam bentuk THR dapat meningkatkan rasa sejahtera dan kepuasan kerja pegawai.
6. Pengujian terhadap hubungan tidak langsung antara kepemimpinan dan kinerja melalui kesejahteraan menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh mediasi yang signifikan. Dengan nilai signifikansi $0,125 > 0,05$ dan T-statistic $1.535 < 1,96$, hipotesis ditolak. Artinya, kesejahteraan tidak berhasil menjadi perantara dalam hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.
7. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa kesejahteraan tidak memediasi pengaruh tunjangan hari raya terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Nilai signifikansi $0,168 > 0,05$ dan T-statistic $1.380 < 1,96$ menjadi dasar penolakan hipotesis. Dengan demikian, pengaruh THR terhadap kinerja lebih kuat secara langsung, bukan melalui kesejahteraan sebagai perantara.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait sebagai berikut:

1. Bagi PT. Bumi Mineral Sulawesi agar terus meningkatkan kualitas pemberian tunjangan hari raya (THR) karena terbukti berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan juga perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan memperhatikan aspek kesejahteraan kerja secara menyeluruh untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan sejahtera.
2. Kepada peneliti berikutnya, disarankan untuk menambah variabel lain seperti motivasi atau kepuasan kerja, memperluas objek penelitian ke perusahaan atau wilayah lain, serta mempertimbangkan penggunaan metode campuran agar diperoleh hasil yang lebih mendalam dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggada Abim Pramudya, Muhammad Rouf Purnama, Ninnes Sri Andarbeni, Putri Nurjayanti, And M. Isa Anshori. "Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan." *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen* 1, No. 4 (October 12, 2023): 24–40. <https://doi.org/10.47861/Sammajiva.V1i4.505>.
- Ayatulloh Michael Musyaffi, Hera Khairunnisa, Dwi Kismayanti Respati. *Konsep Dasar Structural Equation Model- Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls*. Tangerang: Pascal Books, 2022.
- Bambang Dwi Laksono, M. Ali Iqbal. "Effect Of Leadership And Motivation On The Employee Performance Through Work Environment As Intervening Variable (Case Study At Pt Ats)." *European Journal Of Business And Management*, January 2020. <https://doi.org/10.7176/Ejbm/12-3-09>.
- Budiratmoko, Mohammad Eko, And Erny Tajib. "Pengaruh Transformational Leadership & Compensation Terhadap Employee Performance Dimediasi Oleh Job Satisfaction." *Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah Lembaga Penelitian Universitas Trisakti* 7, No. 2 (July 30, 2022): 290–307. <https://doi.org/10.25105/Pdk.V7i2.13317>.
- Danang Nugroho, Salsabil Putri Nurdianti, Regita Fatrisia Agustina, Isnii Suci Ramdina, And Syalwa Rezkia Muhti. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Kajian Dan Penalaran Ilmu Manajemen* 2, No. 2 (April 30, 2024): 134–44. <https://doi.org/10.59031/Jkpim.V2i2.412>.
- David Putri, Theresia Anjelin Megawati, Suhermin Suhermin, And Budi Satrio. "The Effect Of Leadership Style And Compensation On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (Case Study At Pelita Maumere Hotel)." *Journal Of Economics, Finance And Management Studies* 07, No. 07 (July 27, 2024). <https://doi.org/10.47191/Jefms/V7-I7-68>.
- Djogo, Ony, And Resty Ismawanti. "Optimalisasi Kompensasi Untuk Meningkatkan Semangat Kerja: Perspektif Karyawan." *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi* 8, No. 2 (February 28, 2025): 637–47. <https://doi.org/10.57178/Paradoks.V8i2.1195>.
- Fauzi, A, And R H N A. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press, 2020.
- Ferine, Kiki Farida. *Pengukuran Kinerja Sdm*. Yogyakarta: Selat Media, 2024.
- Ghozali, Imam, And Hengky Latan. *Partial Least Square: Konsep, Teknik Dan Aplikasi Smartpls 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2012.
- Gio, P U. *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Dengan Software Smartpls*. Jawa Tengah: Uwais Inspirasi Indonesia, 2022.
- Hamali, S, A Riswanto, T S Zafar, Y Handoko, I W M Sarjana, D Saputra, H A Manafe, Et Al. *Metodologi Penelitian Manajemen : Pedoman Praktis Untuk Penelitian & Penulisan Karya Ilmiah Ilmu Manajemen*. Jambi: Pt. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Hartini. *Person Organization Fit (P-O Fit), Quality Of Work Life, Dan Keadilan*

- Organisasi*. Pekalongan: Penerbit Nem, 2021.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta: Stie Ykpn, 2018.
- Hulu, J, M, Progresif Buulolo, And Anskaria S. Gohae. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazo Nias Selatan.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4, No. 2 (2021): 36–45.
- Humas. “Sekretariat Kabinet Republik Indonesia | Terbitkan Edaran Thr Keagamaan 2024, Menaker: Harus Dibayar Penuh, Tak Boleh Dicicil - Sekretariat Kabinet Republik Indonesia.” Sekretariat Kabinet Republik Indonesia, 2024. <https://Setkab.Go.Id/Terbitkan-Edaran-Thr-Keagamaan-2024-Menaker-Thr-Harus-Dibayar-Penuh-Tak-Boleh-Dicicil/>.
- Ikhwan. *Perilaku Organisasi : Konsep, Pendekatan Dan Pemecahan Masalah*. Jakarta: Lpmi, 2024.
- Indahingwat, Asmara, And Novianto Eko Nugroho. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm)*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020.
- K, Sanjay Aravind. “A Study On Employee Well-Being Initiatives And Their Impact On Organizational Performance.” *Shanlax International Journal Of Management* 11, No. S1-Mar (March 22, 2024): 124–33. <https://doi.org/10.34293/Management.V11i1-Mar.8099>.
- Kuang, Muk, Yuliana Anggraini, Derliwanti, And Abdul Rohman. “Triad Of Employee Performance: Leadership, Organizational Support, And Well-Being.” *International Journal Of Innovation, Creativity And Change*, October 10, 2023, 455–75. <https://doi.org/10.53333/Ijicc2013/17208>.
- Kurniawan, Bhariq. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kinerja Karyawan Melalui Kesejahteraan Karyawan Pada Pt.Rendang Asese Padang.” *Interdisciplinary Journal Of Computer Science, Business Economics, And Education Studies* 1, No. 2 (2024).
- Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an. *Qur'an Kemenag*. Indonesia, 2022.
- Mahyu Danil Mirzas Ri Yanna, Juanda. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Serasi Media Teknologi, 2025.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited By Susan Sandiasih. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya, 2021.
- Maslow, A. H. “A Theory Of Human Motivation.” *Psychological Review* 50, No. 4 (July 1943): 370–96. <https://doi.org/10.1037/H0054346>.
- Maslow, A H. *Motivation And Personality: Motivation And Personality: Unlocking Your Inner Drive And Understanding Human Behavior By A. H. Maslow*. Prabhat Prakashan, 2023. <https://books.google.co.id/books?id=Dvmxdwaaqbaj>.
- Mehmetoglu, M, And S Venturini. *Structural Equation Modelling With Partial Least Squares Using Stata And R*. Crc Press, 2021.
- Metris, D, M Sulaeman, And S Suhardi. *Dasar-Dasar Manajemen*. Sumatra Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, 2024.
- Muhammad Taufik Gimnastiar, Abdurtafi Afif Ramelanashary. “The Effect Of Transformational Leadership And Organizational Culture On Employee

- Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable.” *Asian Journal Of Economics And Business Management* 2, No. 1 (2023): 1–10.
<https://doi.org/10.53402/Ajebm.V2i1.263>.
- Nuraini, B, A Pranadani, And A Ismail. *Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai: Pendekatan Terpadu Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi*. Waring: Asadel Liamsindo Teknologi, 2023.
- Nurdin Batjo, Muzayyanah Jabani, Edi Indra Setiawan, Muh Ilman Mas’ud. “Pengaruh Religiusitas Dan Tunjangan Hari Raya Idul Fitri Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kesejahteraan Sebagai Variabel Mediasi.” *International Collaboration Conference On Islamic Economics 2 (1)*., N.D.
<https://doi.org/https://conference.apseii.id/index.php/icceis/article/view/107>.
- Nyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Pakata, Ahmad Syawal. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Dinas Sosial Kota Palopo.” *Al-Kharaj: Journal Of Islamic Economic And Business* 3, No. 2 (December 7, 2021). <https://doi.org/10.24256/Kharaj.V3i2.2332>.
- Pawar, Badrinarayan Shankar. “Employee Performance And Employee Well-Being.” In *Employee Performance And Well-Being*, 47–57. Abingdon, Oxon ; New York.: Routledge India, 2019.
<https://doi.org/10.4324/9780429244193-4>.
- Prahendratno, Antonius. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Praktis Untuk Keberhasilan Organisasi*. Jambi: Pt. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Putra, Awang Darmawan, Diin Fitri, And Syifa Aprilia. “The Impact Of Leadership And Allowances On Employee Performance: A Study Of Satpol Pp Kebayoran Lama.” *Journal Of Principles Management And Business* 3, No. 02 (December 5, 2024): 70–86.
<https://doi.org/10.55657/Jpmb.V3i02.183>.
- Putra, Dony Syah, Vicky Brama Kumbara, And Chintya Ones Charli. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kesejahteraan Karyawan.” *Journal Of Information System, Applied, Management, Accounting And Research* 8, No. 2 (May 1, 2024): 281.
<https://doi.org/10.52362/Jisamar.V8i2.1429>.
- Putra, I Gusti Ngurah Raditya, I Made Sara, And Ni Wayan Sitiari. “The Role Of Job Satisfaction In Mediating The Influence Of Organizational Culture And Leadership On Employee Performance (Study At Pt. Arta Boga Cemerlang Gianyar Branch).” *International Journal Of Environmental, Sustainability, And Social Science* 5, No. 3 (May 29, 2024): 481–96.
<https://doi.org/10.38142/Ijesss.V5i3.1056>.
- Qardlawi, Yusuf. *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam, Diterjemahkan Oleh Didin Hafidhuddin, Setiawan Budiutomo Dan Ainur Rafiq S. Tamhid*. Jakarta: Robbani Press, 2018.
- Radiva Dianda Zahra Putri, Sherly Yulianti, And M. Isa Anshori. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan;

- Literature Review.” *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa* 2, No. 2 (April 6, 2024): 298–310. <https://doi.org/10.54066/Jikma.V2i2.1761>.
- Ramish, Muhammad Sufyan. “Impact Of Compensation On Employees’ Performance Empirical Investigation.” *Siazga Research Journal* 2, No. 3 (July 31, 2023). <https://doi.org/10.58341/Srj.V2i3.24>.
- Rasbi, Muhammad. “Determinan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo.” *Dinamis : Journal Of Islamic Management And Bussiness* 6, No. 1 (December 28, 2022): 33–42. <https://doi.org/10.24256/Dinamis.V6i1.3442>.
- Rodrigues, Rosa, Ana Junça-Silva, Cláudia Lopes, And Diogo Espírito-Santo. “Exploring Leadership Effectiveness And Its Impact On Employee Well-Being Through Emotional Mediation.” *Evidence-Based Hrm: A Global Forum For Empirical Scholarship*, September 23, 2024. <https://doi.org/10.1108/Ebhrm-05-2024-0145>.
- Rudi Alhempri, Marhalinda, Machasin, Bambang Supeno, Djoko Goenawan. *Perilaku Organisasi*. Padang: Takaza Innovatix Labs, 2024.
- Sabil, Ariesto Patria. “Pengaruh Employee Well-Being Dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 9, No. 4 (November 26, 2021): 1341–48. <https://doi.org/10.26740/Jim.V9n4.P1341-1348>.
- Salim, Agus, Lilik Kustiani, And Fajar Supanto. “Mediation Of Job Satisfaction To Enhance Bank Employee Performance Affected By Compensation And Leadership Transformation.” *Kne Social Sciences*, October 10, 2024. <https://doi.org/10.18502/Kss.V9i28.17190>.
- Sentika, S, U W Nuryanto, E Salijah, M A Samsudin, I Arisanti, Y Khoerunnisa, M Tuti, V S Marinda, S N Maulida, And Others. *Kepemimpinan Dan Etika Dalam Msdm*. Bandung: Cv. Intelektual Manifes Media, 2023.
- Simbolon Sahat. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Yogya: Cv. Bintang Semesta Media, 2022.
- Siti Zulaikha, Ari Prasetyo, And Achsanika Hendratmi. *Manajemen Bisnis Islam*. Yogyakarta: Cipta Media Nusantara, N.D.
- Sodik, And Siyoto. *Dasar Metodologi Penelitian*. Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Media Publishing, 2015.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R Dan D*. Bandung: Alfabet, 2019.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*. Bandung: Ikapi, 2013.
- Sundari, A, A F Rozi, And A Y Syaikhudin. *Kepemimpinan*. Lamongan: Academia Publication, 2022.
- Susita, D, W Parimita, J Murdiono, D Z Hamidi, R D Diani, M I Rahadian, M N Junaidi, N Mayasari, And P A V Maqfirah. *Teori Manajemen Sdm Dalam Pengelolaan Kinerja*. Bandung: Penerbit Widina, 2025.
- Syamsul Akmal, Riski Munandar. “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada Bank Aceh Cabang Meureudu Kabupaten Pidie Jaya.” *Jurnal Real Riset* 3, No. 1 (2021). <https://doi.org/10.47647/Jrr.V3i1.383>.

- Tadeja, Angelica Louise C., Maevel S. Ranque, Maricris Unico, And Marmelo V. Abante. "Compensation Scheme And Financial Well-Being Of Government Employees In The National Capital Region." *International Journal Of Entrepreneurship And Sustainability Studies* 4, No. 2 (December 31, 2024): 66–94. <https://doi.org/10.31098/Ijeass.V4i2.2807>.
- Tampubolon, Manner. "Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Akutansi, Manajemen, Ekonomi* 2, No. 1 (2021): 90–105. <https://doi.org/10.53695/Ja.V2i1.138>.
- Wardhana, Aditya. *Kinerja Dan Penilaian Prestasi Kerja*. Cirebon: Insania, 2021.
- Wiratna Sujarweni. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru, 2021.
- Yadnya, I Dewa Gede Sayang Adi. *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Feniks Muda Sejahtera, 2022.
- Yohanis, Dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: Penerbit Nem, 2024.
- Zhao, Xinshu, John G. Lynch, And Qimei Chen. "Reconsidering Baron And Kenny: Myths And Truths About Mediation Analysis." *Journal Of Consumer Research* 37, No. 2 (August 2010): 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>.
- Zitteliana. "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," 2003.

LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat, perkenalkan nama saya Inul mahasiswi pada tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo (UIN) pada jurusan Manajemen Bisnis Syariah. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian penyusunan skripsi dalam topik penelitian mengenai, Memahami Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi: Dampak Kepemimpinan dan Tunjangan Hari Raya dengan Kesejahteraan sebagai Mediator. Mohon kesediaan Bpk/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang meneliti susunan dalam rangka pelaksanaan penelitian.

A. Identitas Responden

Nama Responden:

Jenis Kelamin:

Usia :

Lama Bekerja Diperusahaan:

B. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Kuesioner berisi pernyataan
2. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan (✓)
3. Setiap jawaban mempunyai kriteria sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) = skor 5

Setuju (S)= skor 4

Kurang Setuju (KS) = skor 3

Tidak Setuju (TS) = skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1

C. Pernyataan

No	Kuesioner
Variabel Kepemimpinan	
(sifat)	
1.	Atasan saya memiliki sifat dasar seperti kedisiplinan, kejujuran, dan tanggung jawab dalam memimpin
(kebiasaan)	
2.	Atasan saya menunjukkan kebiasaan positif seperti datang tepat waktu dan menjaga komunikasi rutin dengan bawahan
(temperamen)	
3.	Atasan saya mampu mengelola emosinya dan mudah beradaptasi dalam berbagai situasi kerja.
(watak)	
4.	Atasan saya memiliki watak kuat seperti loyalitas, keteguhan, dan inisiatif dalam bekerja
(kepribadian)	
5.	Kepribadian atasan saya yang percaya diri, mandiri, dan terbuka terhadap perubahan membantu meningkatkan kinerja tim

No	Kuesioner
Variabel Tunjangan Hari Raya	
(pekerjaan)	
6.	Pemberian THR sudah mencerminkan beban kerja, kejelasan tugas, kecocokan pekerjaan, dan kepuasan saya terhadap pekerjaan.
(lingkungan kerja)	
7.	THR diberikan dalam lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung oleh hubungan kerja serta fasilitas yang baik
(jenjang karir)	
8.	Pemberian THR mempertimbangkan pelatihan, penilaian kinerja yang transparan, dan prospek karir saya

No	Kuesioner
Variabel Kesejahteraan	
(Gaji/Upah)	
9.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya jalani dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya, serta dibayarkan tepat waktu setiap bulan.
(tunjangan)	
10.	Sistem pemberian tunjangan di perusahaan ini jelas, transparan, dan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga membantu meningkatkan kesejahteraan saya.

(Asuransi Kesehatan)

11. Saya merasa cukup terlindungi oleh asuransi kesehatan yang saya ikuti, layanan kesehatan yang disediakan mudah diakses, dan manfaatnya memenuhi harapan saya

(Fasilitas Kerja)

12. Fasilitas kerja yang tersedia lengkap dan memadai, lingkungan kerja yang nyaman dan aman, serta fasilitas penunjang seperti kantin, mushola, dan ruang istirahat mendukung kenyamanan dan produktivitas saya.

(Jaminan Hari Tua)

13. Saya memahami manfaat dari program jaminan hari tua yang disediakan perusahaan, dan saya merasa yakin bahwa program tersebut akan memberikan perlindungan jangka panjang serta memberi rasa aman di masa pensiun nanti.
-

No	Kuesioner
	Variabel Kinerja Karyawan
	(kualitas kerja)
14.	Saya bisa membuat pekerjaan dengan rapi, teliti, dan sesuai dengan standar perusahaan.
	(kuantitas kerja)
15.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan dalam jumlah yang diharapkan
	(waktu kerja)
16.	Saya bekerja secara efisien, tepat waktu, dan memiliki tingkat kehadiran yang baik
	(kerja sama)
17.	Saya mampu bekerja sama dalam tim melalui komunikasi, saling membantu, keterbukaan, dan kontribusi dalam kelompok

Lampiran 2 Hasil Kuesioner Penelitian

Responden	Kepemimpinan					Total
	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	4	23
5	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	4	24
9	3	3	3	3	3	15
10	4	4	4	4	4	20
11	3	3	4	3	3	16
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	4	4	20
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	5	4	4	21
22	5	4	5	5	5	24
23	4	4	4	4	4	20
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	4	24
27	5	4	5	5	5	24
28	5	5	5	5	5	25
29	4	4	4	4	4	20
30	5	5	5	5	5	25
31	3	3	3	3	3	15
32	5	5	5	5	5	25
33	3	3	3	3	3	15
34	5	5	4	4	4	22
35	5	5	5	4	4	23
36	5	5	4	4	4	22
37	5	4	5	5	5	24
38	5	5	5	5	5	25
39	5	5	5	5	4	24
40	4	4	4	4	4	20

41	4	4	4	4	4	20
42	5	5	5	5	5	25
43	5	5	5	5	5	25
44	4	4	4	4	4	20
45	5	5	5	5	5	25
46	4	4	4	4	4	20
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	4	4	20
49	5	5	5	5	5	25
50	4	4	4	4	4	20
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	5	5	5	25
53	4	4	4	4	4	20
54	5	5	5	4	4	23
55	5	5	4	4	4	22
56	5	5	4	4	3	21
57	4	4	4	4	4	20
58	5	5	5	4	4	23
59	4	4	4	4	4	20
60	5	5	4	4	4	22
61	4	4	4	3	3	18
62	3	3	3	3	3	15
63	5	5	4	4	4	22
64	5	5	4	4	4	22
65	4	4	4	4	4	20
66	4	4	4	4	4	20
67	5	5	4	4	3	21
68	5	5	4	4	4	22
69	4	4	4	4	4	20
70	4	3	3	4	4	18
71	4	4	4	4	4	20
72	5	5	4	4	4	22
73	4	4	4	4	4	20
74	5	5	5	5	5	25
75	5	5	5	5	5	25
76	5	5	4	4	4	22
77	5	5	5	5	5	25
78	5	5	4	4	4	22
79	4	4	5	5	5	23
80	5	5	4	4	4	22
81	5	5	5	5	5	25
82	5	5	4	4	4	22
83	4	4	5	5	5	23
84	5	5	4	4	4	22
85	5	5	5	5	5	25
86	5	5	4	4	4	22

87	5	5	5	5	5	25
88	5	5	4	4	4	22
89	5	5	5	5	5	25
90	4	4	4	4	4	20
91	4	4	5	5	5	23
92	5	5	4	4	4	22
93	5	5	5	5	5	25
94	4	4	4	4	4	20
95	5	5	5	5	5	25
96	4	4	5	5	4	22
97	5	5	5	5	5	25
98	4	4	5	5	5	23
99	5	5	5	5	5	25
100	4	4	4	4	4	20
101	5	5	5	5	5	25
102	5	5	5	5	5	25
103	4	4	4	4	4	20
104	5	5	4	4	4	22
105	5	5	4	4	4	22
106	5	5	4	4	4	22
107	4	4	4	4	4	20
108	5	5	4	4	4	22
109	4	4	4	4	4	20
110	5	5	4	4	4	22
111	4	4	4	3	3	18
112	3	3	3	3	3	15
113	5	5	4	4	4	22
114	5	5	4	4	4	22
115	4	4	4	4	4	20

Responden	Tunjangan Hari Raya			Total
	THR1	THR2	THR3	
1	5	5	5	15
2	5	4	5	14
3	5	5	5	15
4	4	5	5	14
5	5	5	5	15
6	4	4	4	12
7	5	5	5	15
8	5	5	4	14
9	5	5	4	14
10	4	4	4	12
11	3	3	3	9

12	4	4	4	12
13	3	3	3	9
14	4	4	4	12
15	3	3	3	9
16	5	4	5	14
17	4	4	4	12
18	5	5	5	15
19	5	5	5	15
20	4	4	4	12
21	4	4	4	12
22	5	5	5	15
23	4	4	4	12
24	5	5	5	15
25	5	5	5	15
26	5	5	5	15
27	5	5	5	15
28	3	3	3	9
29	4	4	4	12
30	5	5	5	15
31	5	5	5	15
32	5	5	5	15
33	4	4	4	12
34	5	5	5	15
35	5	5	5	15
36	5	5	5	15
37	5	5	5	15
38	5	5	5	15
39	5	5	5	15
40	4	4	4	12
41	4	4	4	12
42	5	5	5	15
43	5	5	5	15
44	5	4	4	13
45	5	5	5	15
46	4	4	4	12
47	5	5	5	15
48	4	4	4	12
49	5	5	5	15
50	4	4	4	12
51	5	5	3	13
52	5	5	4	14
53	4	4	4	12
54	5	5	5	15
55	5	5	5	15
56	5	5	5	15
57	4	4	4	12

58	5	5	5	15
59	4	4	4	12
60	5	5	5	15
61	4	4	4	12
62	3	3	3	9
63	4	3	3	10
64	4	4	4	12
65	5	4	4	13
66	4	4	4	12
67	5	5	5	15
68	5	5	5	15
69	5	5	5	15
70	4	4	4	12
71	4	4	4	12
72	5	5	5	15
73	4	4	4	12
74	5	5	5	15
75	5	5	5	15
76	5	5	5	15
77	5	5	5	15
78	5	5	5	15
79	4	4	4	12
80	5	5	5	15
81	5	5	5	15
82	5	5	5	15
83	4	4	4	12
84	5	5	5	15
85	5	5	5	15
86	5	5	5	15
87	5	5	5	15
88	5	5	5	15
89	5	5	5	15
90	4	4	4	12
91	4	4	4	12
92	5	5	5	15
93	5	5	5	15
94	4	4	4	12
95	5	5	5	15
96	4	4	4	12
97	5	5	5	15
98	4	4	4	12
99	5	5	5	15
100	4	4	4	12
101	5	5	3	13
102	5	5	4	14
103	4	4	4	12

104	5	5	5	15
105	5	5	5	15
106	5	5	5	15
107	4	4	4	12
108	5	5	5	15
109	4	4	4	12
110	5	5	5	15
111	4	4	4	12
112	3	3	3	9
113	5	3	3	11
114	4	4	4	12
115	4	4	4	12

Responden	Kesejahteraan					Total
	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	
1	3	5	5	5	5	23
2	4	5	4	4	4	21
3	4	4	5	5	5	23
4	5	4	5	5	5	24
5	5	5	4	4	4	22
6	4	4	5	5	5	23
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	5	5	5	23
9	4	4	3	3	3	17
10	4	4	4	4	4	20
11	3	3	3	3	3	15
12	4	4	5	5	5	23
13	3	3	5	5	5	21
14	4	4	4	4	4	20
15	3	3	4	4	4	18
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	4	4	20
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	4	4	20
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25
28	3	3	5	5	5	21
29	4	4	4	4	4	20
30	5	5	5	5	5	25

31	5	5	3	3	3	19
32	5	5	5	5	5	25
33	4	4	3	3	3	17
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	25
39	5	5	3	5	5	23
40	4	4	3	4	4	19
41	4	4	4	4	4	20
42	5	5	5	4	5	24
43	5	5	5	4	3	22
44	4	4	4	4	3	19
45	5	5	5	5	5	25
46	4	4	4	4	4	20
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	4	4	20
49	5	5	5	5	5	25
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	4	20
53	5	5	5	5	5	25
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	5	5	25
56	3	4	4	4	4	19
57	3	4	5	5	5	22
58	5	4	5	5	5	24
59	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20
62	3	3	4	3	5	18
63	3	3	4	3	5	18
64	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	4	4	20
66	4	4	4	4	4	20
67	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	4	4	20
69	4	4	4	4	4	20
70	3	3	3	3	3	15
71	4	4	4	4	4	20
72	5	5	5	5	5	25
73	4	4	4	4	4	20
74	5	5	5	5	5	25
75	4	4	4	4	4	20
76	5	5	5	5	5	25

77	5	5	5	5	5	25
78	5	5	5	5	5	25
79	4	4	4	4	4	20
80	5	5	5	5	5	25
81	5	5	5	5	5	25
82	5	5	5	5	5	25
83	4	4	4	4	4	20
84	5	5	5	5	5	25
85	5	5	5	5	5	25
86	5	5	5	5	5	25
87	5	5	5	5	5	25
88	5	5	5	5	5	25
89	5	5	5	5	5	25
90	5	5	5	5	5	25
91	4	4	4	4	4	20
92	5	5	5	5	5	25
93	5	5	5	5	5	25
94	4	4	4	4	4	20
95	5	5	5	5	5	25
96	4	4	4	4	4	20
97	5	5	5	5	5	25
98	4	4	4	4	4	20
99	5	5	5	5	5	25
100	5	5	5	5	5	25
101	4	4	4	4	4	20
102	4	4	4	4	4	20
103	5	5	5	5	5	25
104	5	5	5	5	5	25
105	5	5	5	5	5	25
106	3	4	4	4	4	19
107	3	4	5	5	5	22
108	5	4	5	5	5	24
109	4	4	4	4	4	20
110	4	4	4	4	4	20
111	4	4	4	4	4	20
112	3	3	4	3	5	18
113	3	3	4	3	5	18
114	4	4	4	4	4	20
115	4	4	4	4	4	20

Kinerja Karyawan					
Responden	KK1	KK2	KK3	KK4	Total
1	5	5	4	5	19
2	4	4	3	3	14
3	5	4	5	5	19
4	5	5	4	5	19

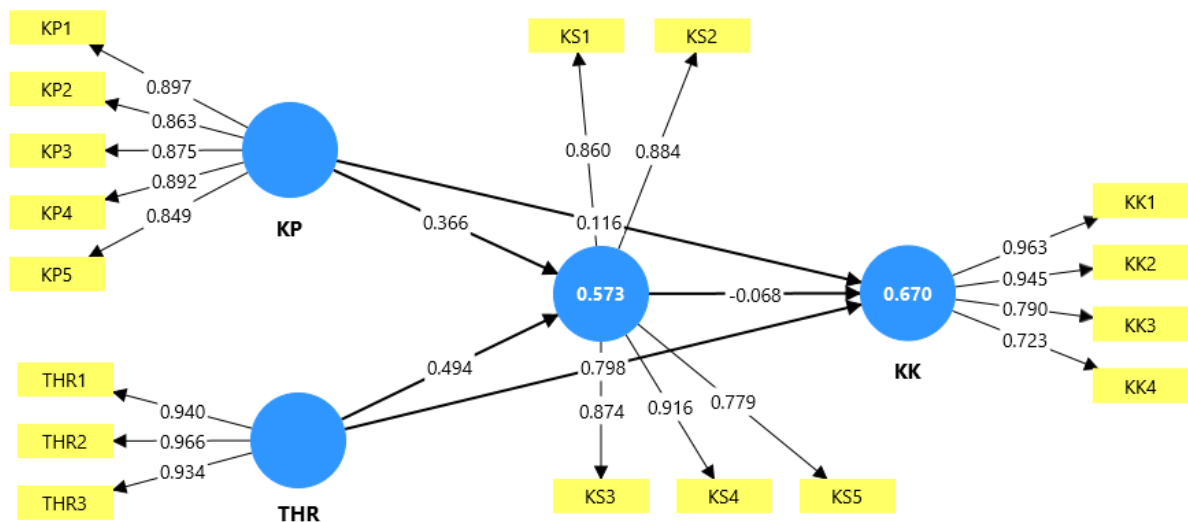
5	5	5	5	4	19
6	4	3	3	4	14
7	5	5	5	5	20
8	4	4	5	3	16
9	4	4	3	3	14
10	4	4	3	4	15
11	3	3	2	4	12
12	4	4	5	5	18
13	3	3	2	2	10
14	4	4	5	3	16
15	5	5	5	5	20
16	5	5	5	5	20
17	4	4	5	5	18
18	3	3	3	4	13
19	4	4	5	3	16
20	4	4	3	5	16
21	4	4	3	4	15
22	5	5	5	5	20
23	4	4	3	3	14
24	5	5	5	5	20
25	5	5	4	5	19
26	5	4	4	5	18
27	5	5	5	5	20
28	3	3	2	2	10
29	4	4	5	3	16
30	5	5	4	5	19
31	5	4	4	5	18
32	5	5	5	5	20
33	4	4	4	3	15
34	5	5	5	4	19
35	5	5	5	4	19
36	5	5	5	4	19
37	5	5	5	4	19
38	5	5	4	4	18
39	5	5	5	4	19
40	4	4	5	4	17
41	4	4	3	5	16
42	5	5	5	4	19
43	5	5	5	5	20
44	4	4	4	4	16
45	5	5	5	5	20
46	4	4	3	3	14
47	5	5	5	5	20
48	4	4	4	3	15
49	5	5	4	5	19
50	4	4	3	4	15

51	5	5	5	5	20
52	5	5	5	5	20
53	4	4	4	5	17
54	5	5	4	4	18
55	5	5	5	4	19
56	5	5	4	5	19
57	4	4	4	3	15
58	5	5	5	5	20
59	4	4	4	3	15
60	5	5	5	5	20
61	4	4	3	5	16
62	3	3	2	2	10
63	3	3	2	4	12
64	4	4	4	3	15
65	4	4	5	4	17
66	4	4	3	5	16
67	5	5	4	4	18
68	5	5	5	5	20
69	5	5	4	5	19
70	4	4	5	5	18
71	4	4	5	3	16
72	5	5	4	4	18
73	4	4	3	3	14
74	5	5	5	5	20
75	5	5	5	4	19
76	5	5	5	5	20
77	5	5	4	5	19
78	5	5	5	4	19
79	4	4	5	3	16
80	4	4	5	5	18
81	4	4	4	4	16
82	5	5	5	4	19
83	4	4	5	3	16
84	5	5	5	5	20
85	5	5	5	4	19
86	5	4	5	5	19
87	5	5	4	5	19
88	5	5	4	4	18
89	5	5	5	5	20
90	4	4	4	3	15
91	4	4	4	3	15
92	5	5	4	4	18
93	5	5	5	5	20
94	4	4	3	4	15
95	5	5	5	5	20
96	4	4	3	3	14

97	5	5	5	4	19
98	4	4	3	4	15
99	5	5	5	4	19
100	4	4	3	4	15
101	5	5	5	4	19
102	5	5	4	5	19
103	4	4	3	3	14
104	5	5	4	4	18
105	5	5	5	5	20
106	5	5	4	4	18
107	4	4	4	3	15
108	5	5	5	5	20
109	4	4	3	5	16
110	5	5	4	5	19
111	4	4	3	4	15
112	3	3	4	3	13
113	3	3	2	3	11
114	4	4	4	4	16
115	4	4	3	4	15

Lampiran 3 hasil olah data

Kerangka konseptual PLS



Tabel Nilai Outer Loading

	KK	KP	KS	THR
KK1	0.963			
KK2	0.945			
KK3	0.790			
KK4	0.723			
KP1		0.897		
KP2		0.863		
KP3		0.875		
KP4		0.892		
KP5		0.849		
KS1			0.860	
KS2			0.884	
KS3			0.874	
KS4			0.916	
KS5			0.779	
THR1				0.940
THR2				0.966
THR3				0.934

Tabel Nilai Construct Reliability and Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
KK	0.880	0.918	0.919	0.742
KP	0.926	0.942	0.943	0.766
KS	0.916	0.935	0.936	0.746
THR	0.942	0.945	0.963	0.896

Discriminant (fornell-larckell criterion)

	KK	KP	KS	THR
KK	0.861			
KP	0.506	0.875		
KS	0.558	0.634	0.864	
THR	0.814	0.543	0.692	0.947

Hasil R-Square

	R-square	R-square adjusted
KK	0.670	0.661
KS	0.573	0.566

Hasil F-Square

	f-square
KP -> KK	0.024
KP -> KS	0.221
KS -> KK	0.046
THR -> KK	0.409
THR -> KS	0.402

Hasil Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KP -> KK	0.121	0.126	0.105	1.156	0.248
KP -> KS	0.376	0.369	0.102	3.702	0.000
KS -> KK	0.156	0.164	0.096	1.629	0.103
THR -> KK	0.919	0.924	0.122	7.501	0.000
THR -> KS	0.520	0.525	0.091	5.739	0.000

Hasil Specific Indirect Effect

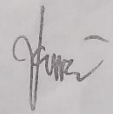
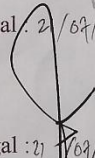
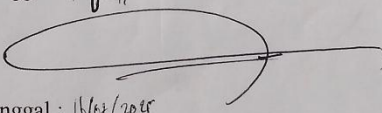
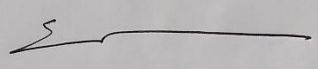
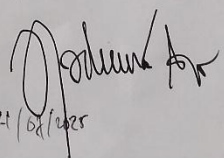
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
THR -> KS -> KK	0.081	0.088	0.059	1.380	0.168
KP -> KS -> KK	0.059	0.059	0.038	1.535	0.125

Lampiran 4 Halaman Persetujuan Tim Penguji

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul Kinerja Karyawan PT. Bumi Minerale Sulawesi Dampak Kepemimpinan dan Tunjangan Hari Raya dengan Kesejahteraan sebagai Mediator yang ditulis oleh Inul, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2004030168, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Senin, tanggal 08 Juli 2025, bertepatan dengan tanggal 20 Dzulqaidah 1446 H, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada ujian munaqasyah.

TIM PENGUJI

- | | | | |
|--|---|--|---|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI. | (|  |) |
| Ketua Sidang/Penguji | | tanggal : 21/07/2025 | |
| 2. Ilham, S.Ag., M.A. | (|  |) |
| Sekretaris Sidang/Penguji | | tanggal : 21/07/2025 | |
| 3. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A. | (|  |) |
| Penguji I | | tanggal : 16/07/2025 | |
| 4. Edi Indra Setiawan, SE, M.M. | (|  |) |
| Penguji II | | tanggal : 16/07/2025 | |
| 5. Dr. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si. | (|  |) |
| Pembimbing | | tanggal : 21/07/2025 | |

Lampiran 5 Format Nota Dinas Pembimbing Skripsi

Dr. Nurdin Batjo S.Pt., M.M., M.Si.

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :

Hal : skripsi an. Inul

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di

Palopo

Assalamu 'alaikumwr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Inul

Nim : 2004030168

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

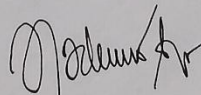
Judul Skripsi : Kinerja Karyawan PT. Bumi Minerale Sulawesi Dampak Kepemimpinan dan Tunjangan Hari Raya dengan Kesejahteraan sebagai Mediator

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian munaqasyah.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

wassalamu 'alaikumwr. wb.

Pembimbing



Dr. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si

Tanggal: 21 / 07 / 2022

Lampiran 6 Format Nota Dinas Tim Penguji Skripsi

Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A.

Edi Indra Setiawan, SE., M.M.

Dr. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si.

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp. :

Hal : skripsi an. Inul

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di

Palopo

Assalamu 'alaikumwr. Wb

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Inul

Nim : 2004030168

Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah

Judul Skripsi : Kinerja Karyawan PT. Bumi Minerale Sulawesi Dampak Kepemimpinan dan Tunjangan Hari Raya dengan Kesejahteraan sebagai Mediator

Maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian munaqasyah.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

wassalamu 'alaikumwr. wb.

1. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A. (

Penguji I tanggal : 16/07/2015

2. Edi Indra Setiawan, SE., M.M. (

Penguji II tanggal : 16/07/2015

3. Dr. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si. (

Pembimbing tanggal : 12/07/2015

Lampiran 7 Format Nota Dinas Tim Verifikasi

TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN PALOPO

NOTA DINAS

Lamp. :DrafSkripsi
Hal : Skripsi a.n. Inul
Yth.DekanFakultasEkonomidanBisnisIslam Di
Palopo

Assalamu 'alaikumWarahmatullahiWabarakatuh

Tim Verifikasi Naskah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Palopo setelah menelaah naskah skripsi sebagai berikut :

Nama : Inul
Nim : 2004030168
ProgramStudi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Kinerja Karyawan PT. Bumi Minerale
Sulawesi Dampak Kepemimpinn dan
Tunjangan Hari Raya dengan Kesejahteraan
sebagai Mediator.

Menyatakan bahwa penulisan naskah skripsi tersebut:

1. Telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam buku pedoman penulisan skripsi, Tesis dan Artikel Ilmiah yang berlaku pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Palopo.
2. Telah sesuai dengan kaidah tata Bahasa Sebagaimana diatur dalam Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikumWarahmatullahi Wabarakatuh

Tim Verifikasi

1.Hamida,S.E.Sy.,M.E.Sy
Tanggal: 21 /07 /2025

(.....)

2.Ekawan Widiastuti S.E.,M.E.

Tanggal: 22 Juli 2025

(.....)

Lampiran 8 Hasil Cek Plagiasi

Kinerja Karyawan PT. Bumi Minerale Sulawesi Dampak Kepemimpinan dan Tunjangan Hari Raya dengan Kesejahteraan sebagai Mediator

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to lain Palopo

Student Paper

1%

2

M. Farhan, Muhammad Kasran, Subarni.
"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI MINERAL SULAWESI", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi), 2023

Publication

1%

3

eprints.upnyk.ac.id

Internet Source

1%

4

id.wikipedia.org

Internet Source

1%

5

Submitted to Ajou University Graduate School

Student Paper

1%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 1%

Exclude bibliography

Off

Lampiran 9 Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Inul, lahir di Ledan pada tanggal 20 November 2001. Penulis merupakan anak ke 4 dari 8 bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama bapak Faulus Kevin dan Ibu yang bernama Kanan. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Desa Ledan, Kecamatan Basse Sangtempe, Kabupaten Luwu, Provinsi Sulawesi Selatan. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2014 di SDN 307 Beuma. Kemudian, di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 2 Bastem hingga tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 4 Palopo. Pada saat menempuh pendidikan di SMK, penulis menjadi organisasi PMR dan ROHIS setelah lulus SMK di tahun 2020. Penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni, yaitu Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo.

Contact Person Penulis: inulika20@gmail.com