



## Pengaruh Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Gawanta Sejahtera Gemilang Kabupaten Kediri

**Febrian Yuga Pratama**

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri Kediri

Email ; [febrianyugaa@gmail.com](mailto:febrianyugaa@gmail.com)

**Abstract** *The research aims to know how significant the impact of prosperity and passion for the employee effectivity in CV Gawanta Sejahtera Gemilang Kabupaten Kediri. The analysis data in this research uses some test, there are validity test, reability test, classic assumption test, double linier regency test, partial test (T Test) and simultant test (F test). The taking sample in this research uses saturated sample, and it uses around 32 people to take sample.*

*From analysis, it shows that prosperity of work gives the impact partially and significantly to the work of employee, it can be seen from the value of T about  $0,000 < 0,005$ . The struggle gives impact partially and significanty to the employee work, it can be known from value of T significant about  $0,007 < 0,05$ . The prosperity and spirit of working simultantly dan significantly gives impact to the work of employee of CV. Gawanta Sejahtera Gemilang Kediri, it can be viewed from the value F significant about  $0,000 < 0,05$ .*

**Keywords:** *Prosperity, Spirit Of Performance, Performance Of The Employee*

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh kesejahteraan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan CV. Gawanta Sejahtera Gemilang Kabupaten Kediri. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 32 orang.

Dalam hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar  $0,000 < 0,05$ . Semangat kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar  $0,007 < 0,05$ . Kesejahteraan dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gawanta Sejahtera Gemilang Kabupaten Kediri. Dalam hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan F sebesar  $0,000 < 0,05$

**Kata kunci:** Kesejahteraan, Semnagat Kerja, Kinerja Karyawan.

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan suatu faktor penentu dalam kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Hasibuan (219; 956) menjelaskan bahwa sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Sumber daya manusia umumnya dikatakan sebagai modal intelektual yang terdiri dari berbagai individu dalam organisasi yang mempunyai kemampuan baik, kecakapan, dan

kompeten di bidangnya yang tentu saja itu semua dibutuhkan untuk dapat mengerjakan suatu tugas dengan baik.

Keberadaan sumber daya manusia ini memegang peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu sebuah organisasi harus bisa mengelola dan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia baik secara individu maupun kelompok dimana sumber daya manusia itu sendiri memiliki berbagai perbedaan mulai dari latar belakang pendidikan, pengalaman, status, ekonomi, kebutuhan, dan lain sebagainya.

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang optimal, CV. Gawanta Sejahtera Gemilang membutuhkan Semangat kerja karyawan yang baik, yang bisa mendukung kinerja karyawan dengan baik melalui kesejahteraan karyawan. CV. Gawanta Sejahtera Gemilang telah melakukan Kesejahteraan dan semangat kerja karyawan dengan baik. Namun pelaksanaan produksi masih belum memiliki hasil yang memuaskan. Dilihat dari fenomena yang terjadi, setelah dilakukan prasurvey, terdapat sedikit masalah yang dialami oleh karyawan tentang kesejahteraan karyawan padahal tercapainya perusahaan ini cukup tinggi.

Sementara itu kesejahteraan yang ada. Dinilai kurang mendukung, seperti tidak adanya uang bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dan uang lembur yang diterima karyawan tidak sesuai dengan jam kerja karyawan itu bisa mempengaruhi kinerja karyawan, tapi bisa juga mempengaruhi semangat kerja karyawan padahal target produksi yang sudah tercapai. Sehingga menurunnya produksi bisa saja diakibatkan oleh menurunnya kinerja karyawan.

## **KAJIAN TEORITIS**

Penelitian yang dilakukan Indra Bakti Nasution (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Agrotech Pesticide Industry Medan. Dengan hasil motivasi, kesejahteraan, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Akmad dan Hasmawati Basri (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rahmat Baraka Kec. Baraka Kab. Enrekang dengan hasil disiplin kerja, semangat kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Eva Ramayani, wan Suryani Dahrul Siregar (2020) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Perseo) Rayon Medan Johor, dengan hasil yaitu kemampuan kerja, dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arvananda Dias

Pratama, Alex Giovanni (2021) yang berjudul Pengaruh Kopetensi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan Apotek Kota Magelang. Dengan hasil kopetensi dan kesejahteraan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Lia Hikmatul Maula, Akhmad Sobrun Jamil, Muhammad Mitra Zuana (2020) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo. Dengan hasil Budaya organisasi, Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **A. Kesejahteraan**

Manurut Hasibuan (2016) menjelaskan kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (matrial dan non matrial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan dengan tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar semangat kerja meningkat.

Berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Hasibuan (2016:188) yaitu:

1. Kesejahteraan bersifat ekonomis

Diantaranya yaitu: uang pensiun, bonus, tunjangan hari raya, pakaian dinas, dan uang duka kematian.

2. Kesejahteraan bersifat fasilitas

Diantaranya yaitu: sarana rohani / tempat ibadah, cuti, dan izin

3. Kesejahteraan bersifat pelayanan

Diantaranya yaitu: jaminan kesehatan dan kredit rumah

#### **B. Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang – orang senang mengapdi kepada pekerjaanya, dimana kepuasan kerja dan hubungan – hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semagat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaanya. Semangat juga mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang menurut (purwanto 2012:83)

Berdasarkan indikator yang digunakan dalam penellitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapatan para ahli seperti yang diutarakan oleh Tohardi (2012:431) yaitu:

1. Kebanggaan dan kepuasan kerja

Dilihat dari melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu

2. Sikap terhadap pimpinan dalam menerapkan peraturan-peraturan perusahaan.

Dilihat dari sikap yang patuh terdapat pimpinan dan menjelaskan peraturan yang ada dalam perusahaan.

3. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerjanya.

Dilihat dari kemampuannya berinteraksi antara karyawan perusahaan.

### **C. Kinerja**

Kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggungjawab yang mana kinerja tersebut dapat digunakan perusahaan sebagai informasi mengenai tingkat kemampuan karyawna dalam menerima tugas dari perusahaan. Mangkunegara (dalam Udkhiani, 2013:52) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (dalam Theresia, 2017:260) yaitu :

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengertian metode penelitian kuantitatif menurut Sugiono (2018:7) adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik. Jadi penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai

penelitian yang datanya memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara maupun teknik statistik.

### **Populai dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada CV. Gawanta Sejahtera Gemilang yang berjumlah 32 karyawan. Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang telah diambil, yaitu seluruh karyawan tetap CV. Gawanta Sejahtera Gemilang yang berjumlah 32 karyawan tetap.

### **Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan program SPSS 25 berbasis Windows. Berikut ini adalah metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini :

#### **1. Analisis Deskriptif**

Menggunakan tabel yang menampilkan beberapa karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelasmin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Analisis deskriptif ini digunakan untuk menggambarkan data.

#### **2. Analisis Statistika**

Pendekatan pengujian ini disajikan dalam tabel yang menggunakan analisis statistik :

- a. Uji validitas
- b. Uji reliabilitas
- c. Uji asumsi klasik
- d. Analisis regresi linier berganda

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Analisis Deskriptif**

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Presentase (%)</b> |
|----------------------|------------------|-----------------------|
| Laki – Laki          | 18               | 54,5%                 |
| Perempuan            | 14               | 45,5%                 |
| <b>Total</b>         | <b>32</b>        | <b>100%</b>           |

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 1 karakteristkik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui jenis kelamin responden pada CV. Gawanta Sejahtera Gemilang terbanyak adalah laki – laki sebesar 18 atau 54,5% responden. Sedangkan perempuan sebesar 14 atau 45,5% responden.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| Usia                | Frekuensi | Presentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| <20 Tahun           | 8         | 24,2%          |
| 21 Tahun – 30 Tahun | 21        | 63,6%          |
| 31 Tahun – 40 Tahun | 3         | 12,1%          |
| 41 Tahun – 50 Tahun | -         | -              |
| <b>Total</b>        | <b>32</b> | <b>100%</b>    |

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 2 karakteristik responden berdasarkan usia, responden usia 20 tahun berjumlah 8 atau 24,2%. Responden usia 21-30 tahun berjumlah 21 atau 63,6%. Responden usia 31-40 tahun berjumlah 3 atau 12,1%.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Presentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| SLTA                | 21        | 63,6%          |
| Diploma             | 8         | 24,2%          |
| S1                  | 3         | 12,1%          |
| S2                  | -         | -              |
| <b>Total</b>        | <b>32</b> | <b>100%</b>    |

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, responden tingkat pendidikan terakhir SLTA sebanyak 21 atau 63,6%. Tingkat pendidikan terakhir Diploma sebanyak 8 atau 24,2%. Tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 3 atau 12,1%.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| Masa Kerja    | Frekuensi | Presentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| <3 Tahun      | 3         | 9,1%           |
| 3-5 Tahun     | 8         | 24,2%          |
| >5 – 8 Tahun  | 11        | 36,4%          |
| >8 – 10 Tahun | 8         | 24,2%          |
| >10 Tahun     | 2         | 6,1%           |
| <b>Total</b>  | <b>32</b> | <b>100%</b>    |

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4 karakteristik responden berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja 3 tahun sebanyak 3 atau 9,1%. Sementara responden dengan masa kerja dari 3 - 5 tahun sebanyak 8 atau 24,2%. Sementara responden dengan masa kerja dari 5 – 8 tahun sebanyak 11 atau 36,4%.Sementara responden dengan masa kerja dari 8 – 10 tahun sebanyak 8 atau 24,2%. Sementara responden dengan masa kerja dari 10 tahun sebanyak 2 atau 6,1%

## B. Hasil Analisis Statistika

### 1. Uji Validitas

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas**

| No | Variabel       | Nomor Item | Sig.  |
|----|----------------|------------|-------|
| 1  | Kesejahteraan  | X1.1       | 0,000 |
|    |                | X1.2       | 0,000 |
|    |                | X1.3       | 0,000 |
|    |                | X1.4       | 0,000 |
|    |                | X1.5       | 0,000 |
|    |                | X1.6       | 0,000 |
| 2  | Semangat Kerja | X2.1       | 0,000 |
|    |                | X2.2       | 0,000 |
|    |                | X2.3       | 0,000 |
|    |                | X2.4       | 0,000 |
|    |                | X2.5       | 0,000 |
|    |                | X2.6       | 0,000 |
| 3  | Kinerja        | Y1.1       | 0,000 |
|    |                | Y1.2       | 0,000 |
|    |                | Y1.3       | 0,000 |
|    |                | Y1.4       | 0,000 |
|    |                | Y1.5       | 0,000 |
|    |                | Y1.6       | 0,000 |

Sumber : *Output SPSS 25 for Windows*

Berdasarkan tabel 5, seluruh instrumen penelitian telah lulus uji validitas. Masing – masing memiliki nilai probabilitas korelasi [sig.2 tailed dibawah 0,05] sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

### 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel       | <i>Cronbach's Alpha</i> |
|----------------|-------------------------|
| Kesejahteraan  | 0,799                   |
| Semangat Kerja | 0,755                   |
| Kinerja        | 0,754                   |

Sumber : *Output SPSS 25 for Windows*

Dari tabel 6 hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpaha* (a) variabel rotasi kerja, promosi jabatan, kinerja > 0,60. Maka kuesioner dari ketiga variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan bisa dinyatakan sebagai alat ukur variabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**

| Variabel       | Asymp. Sig. (2-tailed) |
|----------------|------------------------|
| Kesejahteraan  | 0,052 <sup>c</sup>     |
| Semangat Kerja | 0,052 <sup>c</sup>     |
| Kinerja        | 0,052 <sup>c</sup>     |

Sumber : *Output SPSS 25 for Windows*

Berdasarkan tabel 7 hasil uji asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa masing - masing variabel memiliki nilai *Asymp.sig.* lebih dari 0,05 maka variabel tersebut dikatakan berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel       | VIF   |
|----------------|-------|
| Kesejahteraan  | 1,002 |
| Semangat Kerja | 1,002 |

Sumber : *Output SPSS 25 for Windows*

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 8 menunjukkan nilai VIF seluruh variabel <10,0. Maka seluruh data pada variabel bebas maupun terikat tidak terdapat multikolinieritas.

#### Uji Heterokedastisitas

**Tabel 10. Hasil Uji Heterokedastisitas**

| F      | Sig.  |
|--------|-------|
| 79,314 | 0,000 |

Sumber : *Output SPSS 25 for Windows*

Hasil uji heterokedastisitas menggunakan *metode pak* pada tabel 10, menunjukkan nilai F sebesar 79,314 dan sig 0,000. Dengan nilai sig lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 11. Hasil Analisi Regresi Linier Berganda**

| Variabel       | B     |
|----------------|-------|
| (Constant)     | 1,161 |
| Kesejahteraan  | 0,524 |
| Semangat Kerja | 0,400 |

Sumber : *Output SPSS 25 for Windows*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 11, dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,161 + 0,524X_1 + 0,400X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,161 artinya apabila variabel bebas yang meliputi kesejahteraan, semangat kerja tidak mengalami perubahan sebesar 1 satuan (tetap), maka besarnya kinerja karyawan 1,161
2. Koefisien regresi kesejahteraan ( $X_1$ ) sebesar 0,524, artinya bahwa jika kesejahteraan mengalami perubahan positif sebesar 1 satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,524 sedangkan semangat kerja tidak berubah
3. Koefisien regresi semangat kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,400, artinya bahwa jika semangat kerja mengalami perubahan positif sebesar 1 satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,400 sedangkan kesejahteraan tidak berubah.

#### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 12. Hasil Uji t**

| Variabel      | t hitung | Sig.  |
|---------------|----------|-------|
| Kesejahteraan | 12,241   | 0,000 |
| Semangat      | 3,465    | 0,002 |

Sumber : *Output SPSS 25 for Windows*

Berdasarkan data tabel 12 dapat dijelaskan pengaruh secara parsial sebagai berikut :

- a. Uji t Variabel Kesejahteraan ( $X_1$ )

Nilai sig. 0,000 < 0,05 berarti kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Uji t Variabel Semangat ( $X_2$ )

Nilai sig. 0,007 < 0,05 berarti semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

#### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 13. Hasil Uji F**

| F hitung | Sig.  |
|----------|-------|
| 79,314   | 0,000 |

Sumber : *Output SPSS 25 for Windows*

Berdasarkan data tabel 13 disimpulkan bahwa nilai Sig. F sebesar 0,000 yang dimana < 0,05. Dapat disimpulkan variabel kesejahteraan dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini menjelaskan secara rinci temuan-temuan yang telah didapatkan pada pelaksanaan penelitian, maka peneliti mendeskripsikan sebagai berikut:

1. Bahwa kesejahteraan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Gawanta Sejahtera Gemilang, dibuktikan dengan nilai signifikan t sebesar 0,000 berada pada batas  $<0,05$ .
2. Bahwa semangat kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Gawanta Sejahtera Gemilang, dibuktikan dengan nilai signifikan t sebesar 0,007 berada pada batas  $<0,05$ .
3. Kesejahteraan dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Gawanta Sejahtera Gemilang, dibuktikan dengan nilai signifikan F sebesar 0,000 berada pada batas  $<0,05$ .

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan peneliti, maka dapat diuraikan beberapa saran pada peneliti ini sebagai berikut:

1. Secara Praktis

Secara praktis saran yang biasa disampaikan kepada pemimpin CV. Gawanta Sejahtera Gemilang hendaknya melakukan pendekatan dan pemberian motivasi serta penghargaan kepada karyawan untuk menumbuhkan semangat dan antusias karyawan serta bangga dengan pekerjaan sehingga kinerja karyawan pun semakin meningkat

2. Akademis

Bagi akademis saran yang dapat disampaikan peneliti bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan pijakan referensi bagi akademis dalam mempelajari strategi meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan semangat kerja karyawan yang optimal khususnya pada kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam mengembangkan studi permasalahan mengenai manajemen sumberdaya manusia khususnya mengenai kesejahteraan dan semangat kerja, serta perlu menambah variabel – variabel lain yang dapat dijadikan pengukuran suatu kinerja.

## REFERENSI

- Akmad, Basri, H. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* Rahmat Baraka Hombes Kec. Baraka Kab. Enrekang, Vol-11(1), 37-49.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution, I. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Agrotech Pesticide Industry Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 5(1), 2339-0506.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Purwanto. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ramayani, E., Suryani, W., Siregar, D., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Area, U. M. (2020). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Perseo) Rayon Medan johor The Influence of Work Ability and Welfare Benefits on Employee Performance at PT. PLN (. 1(1), 1-5.*
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (19th ed.). 2013, Penerbit Alfabeta, Bandung: CV. Alfabeta
- Arvananda Dias Pratama, & Axel Giovanni. (2021). *Influence of Competence and City*. *Jurnal inspirasi Ekonomi*, 3(4), 21-27.
- Maula Lia, Jamil Akhmad, Z. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo. *Jurnal Al-Tsiqoh*, 5(1), 80-91.