

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

ANALYSIS OF TRANSACTIONAL LEADERSHIP STYLE IN INCREASING WELFARE AND WORK MOTIVATION AT PT BOSOWA BERLIAN MOTOR KENDARI

Arfin Bagea¹, Mahmudin A. Sabilalo², Asran porogonti³¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendariarfinbagea6@gmail.com² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendarimahmudinstie66@gmail.com³ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendariasranprongoti@gmail.com

Article Info	Abstrak
<i>Article history:</i> Received 08-18-2022 Revised 08-25-2022 Accepted 09-19-2022 Keywords: Kepemimpinan; Kesejahteraan; Motivasi Kerja	Perkembangan PT Bosowa Berlian Motor tidak cukup hanya dengan modal kuantitas tapi harus dibarengi dengan kualitas yang mumpuni dalam terjun ke dunia otomotif dimana persaingan bisnis yang semakin kompetitif dalam dunia otomotif saat ini dalam segi pemasaran, servis maupun purna jual, jika tidak didukung dengan sumber daya manusia dan pengelolaan manajemen yang baik maka bisa dipastikan PT Bosowa Berlian Motor tidak mampu bersaing dengan kompetitor yang ada. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui gaya kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan kesejahteraan pada PT Bosowa Berlian Motor Kendari, gaya kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan motivasi kerja pada PT Bosowa Berlian Motor Kendari, dan kesejahteraan dapat meningkatkan motivasi kerja pada PT Bosowa Berlian Motor. Metode penelitian yg digunakan yaitu metode kuantitatif. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan model <i>Partial Least Square</i> (PLS). Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan kesejahteraan pada PT Bosowa Berlian Motor Kendari kearah positif dan signifikan, gaya kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan motivasi kerja kearah positif dan signifikan pada PT Bosowa Berlian Motor Kendari kearah positif, dan kesejahteraan dapat meningkatkan motivasi kerja kearah positif dan signifikan pada PT Bosowa Berlian Motor Kendari.

This is an open access article under the CC BY-SA license



Corresponding Author:

Arfin Bagea

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari

Jln. Bunga Kamboja No. 79

Email : arfinbagea6@gmail.comDOI: <http://dx.doi.org/10.32833/majem.v10i2.250>

I. INTRODUCTION

Manajemen sumber daya manusia sangat penting, sebab suatu organisasi tidak dapat mencapai kesuksesan tanpa manajemen sumber daya yang berkualitas, berkaitan dengan hal tersebut faktor kepemimpinan merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dimana kepemimpinan merupakan sebuah proses pengaruh sosial yang di dalamnya seseorang dapat melibatkan bantuan dan dukungan untuk mencapai tujuan bersama. Sebagaimana yang dikatakan (George R Terry dalam Sedarmayanti, 2017: 273) menjelaskan “kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/kegiatan orang lain untuk memengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama”.

Bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat digunakan untuk mencapai target dan tujuan perusahaan dirumuskan sebagai gaya kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional digambarkan sebagai kepemimpinan yang memberikan arahan mengenai tanggung jawab serta imbalan, *reward*, yang mereka dapatkan jika standar yang ditetapkan bisa tercapai. Gaya kepemimpinan transaksional memotivasi dan secara pribadi mengakui kemampuan mereka, mereka lebih mungkin untuk membalas dengan menampilkan sikap dan perilaku positif. Demikian pula, jika pengikut menganggap pemimpin transaksional mereka adil, mereka akan termotivasi untuk membayar kembali dengan menunjukkan sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dengan pekerjaan, jadi inilah yang telah dilakukan pimpinan PT Bosowa Berlian Motor Kendari ketika hasil kerja karyawan melebihi target yang ditentukan maka akan mendapatkan insentif secara adil sesuai hasil kerjanya.

Selain gaya kepemimpinan, bentuk motivasi juga memiliki peran penting dalam memimpin, di mana seseorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada bawahannya karena motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat *persistensi* dan antusiasmenya dalam melaksanakan kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) termasuk dari seorang pemimpin. Adapun bentuk motivasi yang diberikan perusahaan seperti pengadaan peralatan kerja yang dibutuhkan agar karyawan bekerja dengan nyaman, pemberian motivasi yang tepat sesuai dengan kebutuhan pegawai memberikan peluang bagi organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi tentunya terkait juga dengan aspek finansial, dengan demikian, strategi motivasi yang berbeda termasuk pemberian tunjangan kesejahteraan diadopsi dan ditawarkan oleh organisasi kepada staf untuk memotivasi mereka dengan diperhatikannya kesejahteraan karyawan dengan sungguh-sungguh maka akan memacu semangat kerja serta produktivitas kerja karyawan. Dalam mengukur kesejahteraan, bukan hanya pada jumlah uang yang diperoleh, melainkan juga dalam bentuk yang lain seperti sarana dan prasarana hidup, tempat tinggal, dan seluruh isinya, sarana informasi dan teknologi, sarana transportasi, aset dalam bentuk tabungan, emas, benda bergerak dan tidak bergerak lainnya (Busro, 2018: 119).

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Beberapa studi sebelumnya, seperti Yendra, Irawan, dan Faradilla (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Studi Siswatiningsih, Raharjo, Prasetya (2018) terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara kepemimpinan transaksional dengan motivasi kerja. Studi Abidin (2018) memberikan rekomendasi kepada ketua yayasan agar terus mengupayakan kesejahteraan guru-guru, karena kesejahteraan guru dapat meningkatkan motivasi dan semangat guru dalam melaksanakan kewajibannya. Studi Kakaire (2021) menemukan tidak ada pengaruh yang signifikan antara skema kesejahteraan pemberian fasilitas perumahan terhadap tingkat motivasi staf nonakademik di universitas swasta di Uganda.

II. LITERATURE REVIEW

Gaya Kepemimpinan

Pemimpin dapat diartikan sebagai seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, memengaruhi orang lain dan kelompoknya. Menurut Modern Dictionary of Sociology, pemimpin adalah seseorang yang memiliki peranan atau posisi dominan dan berpengaruh dalam kelompoknya. Menurut George R. Terry (Sedarmayanti, 2017:273) menjelaskan “kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama”. Sedangkan gaya (*style*) secara kasar adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi pengikutnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Kartono (Kumala & Agustina, 2018:27), menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”.

Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas pemimpin. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pegawai.

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional cenderung untuk fokus pada tugas penyelesaian dan kepatuhan karyawan dan para pemimpin ini mengandalkan pada imbalan organisasi dan hukuman untuk mempengaruhi kinerja karyawan (Fariq, Prahyawan, & Akhmadi, 2017). Sementara itu, menurut Wibowo (2014:300) *transactional leadership* adalah kepemimpinan yang membantu organisasi mencapai sasaran sekarang dengan lebih efisien, seperti dengan menghubungkan kepuasan kerja pada penilaian *reward* dan memastikan bahwa pekerja mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kepemimpinan transaksional lebih mengarah kepada

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

pemimpin yang menekankan pemberian penghargaan kepada bawahan dan pengontrolan pekerjaan bawahnya dan mengarahkan mereka pada tujuan yang telah ditetapkan demi memperjelas peran serta tuntutan tugas (Garnasih dan Pramadewi, 2013).

Prinsip Dasar Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Odumeru dan Ifeanyi (2013:360) prinsip dasar teori kepemimpinan transaksional adalah: (1) kepemimpinan merupakan pertukaran sosial antara pemimpin dan para pengikutnya, (2) pertukaran tersebut meliputi pemimpin dan pengikut serta situasi ketika terjadi pertukaran, (3) kepercayaan dan persepsi keadilan sangat esensial bagi hubungan pemimpin dan para pengikutnya, (4) pengurangan ketidakpastian merupakan benefit penting yang disediakan oleh pemimpin, dan (4) keuntungan dari pertukaran sosial sangat penting untuk mempertahankan suatu hubungan sosial.

Faktor Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Odumeru & Ifeanyi (2013:362) gaya Kepemimpinan Transaksional ada 2 yaitu : (1) internal : (a) struktur Organisasi (mekanistik, peraturan, prosedur jelas, sentralisasi tinggi), (b) teknologi Organisasi (teknologi proses, kontinue, *massproduction*), (c) sumber kekuasaan dan pola hubungan anggota organisasi (sumber kekuasaan di dalam struktur, hubungan formal) dan (d) tipe kelompok kerja (kerja tim, sifat pekerjaan umumnya engineering/teknis). (2) eksternal: (a) struktur lingkungan luar (baik, norma kuat, status quo), (b) kondisi perubahan (lambat, tidak stabil, ketidakpastian rendah), dan (c) kondisi pasar (stabil).

Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut pendapat Robbins dalam (Destyani, 2015) indikator gaya kepemimpinan transaksional yaitu: (1) imbalan kondisional, kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian, (2) Manajemen berdasar pengecualian (aktif), melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan, (3) Manajemen berdasar pengecualian (pasif), mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi, dan (4) Melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

Tingkat Kesejahteraan

Kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi sangat penting karena kelangsungan hidup setiap organisasi sangat bergantung pada kontribusi karyawan mereka. Karyawan melakukan tugas yang berbeda yang membantu organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran mereka. Studi oleh berbagai sarjana menunjukkan bahwa karyawan menentukan keberhasilan suatu organisasi. Menurut Venkata et al (2015), kemajuan setiap organisasi terutama tergantung pada karyawan yang puas. Selain itu, Geethika dan Aruna (2019) berpendapat bahwa karyawan yang termotivasi memberikan hasil yang lebih baik. Beberapa penelitian lain juga menunjukkan bahwa tunjangan kesejahteraan karyawan meningkatkan kesejahteraan staf. Demikian pula Waituti, Kihara dan Senagi (2017) berpendapat bahwa pemberian tunjangan kesejahteraan menciptakan karyawan yang efisien, sehat, loyal dan puas dalam suatu organisasi.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Mengenai kesejahteraan karyawan, Hasibuan (2019) dalam buku Muhammad Busro (2018:113) kesejahteraan karyawan merupakan kompensasi/benefit yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik mental karyawan agar kinerja dan produktivitas kerjanya meningkat. Tujuan peningkatan kesejahteraan pegawai adalah mampu meningkatkan kapasitas pegawai sehingga mampu bekerja dengan lebih baik (Dengan kata lain, kesejahteraan adalah menjadi spirit setiap karyawan dalam bekerja).

Jenis-Jenis Kesejahteraan

Kesejahteraan lahir atau kesejahteraan ekonomi meliputi segala suatu yang dapat meningkatkan hasil kerja dan jumlah uang yang diperoleh, tetapi juga bentuk yang lain seperti sarana prasarana hidup, tempat tinggal dan seluruh perabotannya, sarana informasi dan teknologis sarana transportasi, aset dalam bentuk tabungan, emas, benda bergerak dan tidak bergerak. Kesejahteraan lahir kesejahteraan fisik dapat berupa gaji dan kesejahteraan nonfisik dapat berupa program. Kesejahteraan batin atau kesejahteraan psikologis merupakan bentuk kepuasan terhadap aspek-aspek hidup sehingga menimbulkan perasaan bahagia dan damai pada hidup seseorang.

Terkait dengan itu, Daddie (2018) menegaskan bahwa tingkat upah yang tinggi saja tidak dapat menciptakan suasana kesehatan atau menimbulkan rasa motivasi dan komitmen di pihak pekerja tetapi kombinasi kesejahteraan sosial, kesejahteraan emosional dan kesejahteraan ekonomi bersama-sama dapat mencapai motivasi staf. Busro (2018:117), kesejahteraan hidup adalah satu keadaan emosi yang dapat memenuhi corak hidup individu. Individu yang menjalani hidup dengan tenang, puas, gembira, dan jarang memperlihatkan akhlak yang kurang baik, maka ia disebut sejahtera. Sebaliknya, individu yang kurang mengalami ketenangan dalam hidup, akan senantiasa berhadapan dengan rasa bersalah, gelisah, takut bimbang, menyesal, dan mudah marah tanpa sebab yang nyata. Dengan kata lain, mereka tidak sejahtera.

Campbell dalam (Busro, 2018:117) mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai hasil dari evaluasi yang dilakukan seseorang terhadap hidupnya, baik evaluasi secara kognitif maupun evaluasi secara emosi. Evaluasi secara kognitif, kesejahteraan adalah suatu bentuk kepuasan dalam hidup, sementara sebagai hasil dari evaluasi emosi yaitu berupa perasaan senang. Lawton dalam (Busro, 2018:118) menjabarkan kesejahteraan psikologis sebagai suatu skema yang terbentuk mengenai hidup yang berkualitas agar hasil dari evaluasi terhadap aspek-aspek yang ada pada hidup yang dianggap baik atau memuaskan.

Indikator Tingkat Kesejahteraan

Indikator-indikator dari tingkat kesejahteraan berdasarkan teori dari Abraham Maslow dalam (Busro, 2018:58): (1) *Safety needs* (kebutuhan keamanan), (2) *Physiological needs* (kebutuhan fisiologikal), (3) *Social needs* (kebutuhan sosial), (4) *Esteem needs* (kebutuhan prestise), (4) *Self actualization needs* (kebutuhan aktualisasi diri). Sementara itu, Hasibuan (2016:188) mengemukakan indikator yang menjadi ukuran dari kesejahteraan, yaitu: (1) Kesejahteraan bersifat ekonomis, (2) Kesejahteraan bersifat fasilitas, (3) Kesejahteraan bersifat pelayanan.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Motivasi Kerja

Motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan. Dalam ilmu psikologi, pengertian motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Adha, dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Oleh karena itu, pimpinan harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada pegawai guna melaksanakan tugas-tugasnya. Lebih lanjut motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020:161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu”.

Keberadaan karyawan sangat penting mengingat peran sentralnya dalam meningkatkan kinerja dan memastikan keberhasilan organisasi mana pun. Dengan demikian, salah satu tugas terpenting yang harus dilakukan manajer mana pun adalah memastikan bahwa karyawan termotivasi (Nishanthi, H. M., & Kailasapathy, P, 2018. Tingkat motivasi karyawan mempengaruhi sikap, komitmen dan dipengaruhi oleh sejumlah faktor termasuk tunjangan kesejahteraan wajib dan non-undang-undang. Menurut Uhing (2019:363) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Indikator Motivasi

Adha, dkk. (2019:53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu: (1) Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor, (2) Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya, (3) Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama, (4) Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi, dan (5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kesejahteraan

Dalam pendirian fasilitas di dalam atau di sekitar organisasi merupakan bagian dari program kesejahteraan, kondisi tersebut merupakan peran dari seorang pemimpin yang berorientasi kepemimpinan transaksional sehingga implikasinya karyawan dalam organisasi akan meningkat morilnya karena adanya fasilitas pendukung yang di sediakan

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

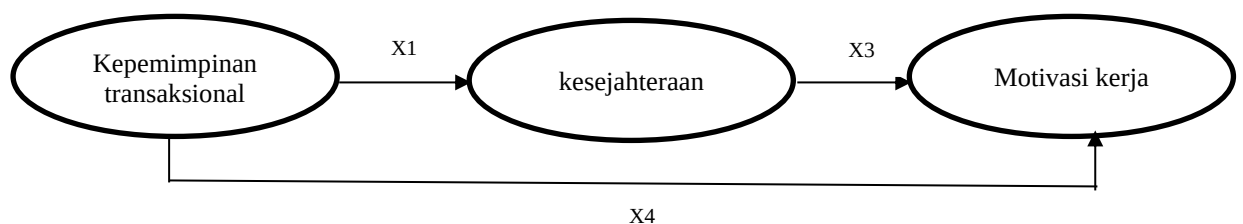
oleh organisasi dan pimpinan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Rangeela dan Girija (2018) mengamati bahwa langkah-langkah kesejahteraan seperti fasilitas-fasilitas yang didirikan di dalam atau di sekitar organisasi memungkinkan karyawan di dalamnya untuk melakukan pekerjaan mereka di lingkungan yang sehat dan menyenangkan. Lebih lanjut Lawton (Busro, 2018:118) menjabarkan kesejahteraan psikologis sebagai suatu skema yang terbentuk mengenai hidup yang berkualitas agar hasil dari evaluasi terhadap aspek-aspek yang ada pada hidup yang dianggap baik atau memuaskan. penelitian Abbas (2016) “Peran mediasi sikap terkait pekerjaan antara gaya kepemimpinan dan kesejahteraan” menyimpulkan Model kepemimpinan transaksional memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja

Dengan adanya pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transaksional maka akan tercipta interaksi antara atasan dan bawahan yang jika berjalan dengan baik maka akan saling menguntungkan kedua belah pihak sehingga tujuan dan harapan organisasi dapat di capai. Imbalan yang di berikan oleh pemimpin sekaligus tugas yang di bebaskan akan memotivasi karyawan membalas hal tersebut dengan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya karena transaksi keduanya saling menguntungkan. Hal tersebut dibuktikan hasil penelitian, Ulfah, dkk (2020) “Peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh kepemimpinan transaksional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitiannya: Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Hubungan Tingkat Kesejahteraan dan Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seorang karyawan ataupun dari luar karena adanya sebab-akibat. Paul Hersey dan Kenneth Blanchard (Sedarmayanti, 2017:257). Mengatakan “A motive tends to decarse in strengh if it is either satisfied or blocked from statisfaction” (motivasi cenderung menurun kekuatannya apabila terpenuhi atau terhambat pemenuhannya). Dari asumsi dan pendapat ahli tersebut kesejahteraan merupakan komponen yang bisa memotivasi karyawan misalnya perusahaan memberikan Bonus dan kenaikan gaji sehingga dari pemberian bonus dan kenaikan gaji tersebut karyawan akan terus termotivasi dalam bekerja sehingga kesejahteraan dari segi finansial tetap terjaga, seperti yang di tunjukan dari penelitian Fratrièová dan Zuzana Kirchmayer, (2018) “Hambatan motivasi generasi Z”. Hasil penelitian menunjukan yang menjadi hambatan motivasi generasi Z diantaranya gaji yang rendah, penghargaan yang tidak mencukupi, beban kerja, serta tidak memiliki tujuan pekerjaannya di samping sebab-sebab lainnya.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

III. RESEARCH METHODS

Penelitian ini setiap pengukuran variabel menggunakan instrumen penelitian yang telah dikembangkan peneliti sebelumnya. Penelitian ini juga menggunakan skala likert untuk membuktikan seberapa sesuai pernyataan yang diajukan dengan situasi yang ada atau yang dialami setiap responden. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif, dengan jumlah populasi berjumlah 55 responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik sampel jenuh atau disebut dengan *total sampling* yaitu seluruh populasi dijadikan penelitian. Teknik dan metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode wawancara, dokumentasi, observasi dan pengumpulan data primer dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden. Metode *explanatory research* merupakan pendekatan metode yang menggunakan *Partial Least Squares*.

IV. RESUL AND DISCUSSION (Times New Roman 12 pt Bold)

Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan 4 karakteristik data responden. Karakteristik data responden tersebut adalah jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja responden.

Tabel 1 Karakteristik responden

Karakteristik responden	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	45	81,82
	Perempuan	10	18,18
Usia	20-30 Tahun	36	65,46
	31-40 Tahun	15	27,27
	41-50 Tahun	4	7,27
Pendidikan	SMA/SMK	31	56,36
	Diploma	2	3,64
	Strata Satu (S ₁)	22	40
Masa Kerja	1-3 Tahun	23	41,82
	4-6 Tahun	9	16,36
	7-10 Tahun	13	23,64
	> 11 Tahun	10	18,18

Sumber : Data diolah, (2022)

Tabel di atas dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin, responden penelitian ini laki-laki sebanyak 45 orang (81,82 %) dan perempuan sebanyak 10 orang (18,18 %) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki hal tersebut disebabkan pada PT Bosowa Berlian Motor Kendari dan pada umumnya perusahaan yang bergerak dibidang otomotif untuk sistem kerjanya lebih banyak yang menggunakan fisik contohnya mekanik atau teknisi dan bagian sparepart dimana kedua departement tersebut paling banyak menyumbang kuota karyawan dan diisi oleh laki-laki, Sehingga untuk perempuan terbatas hanya untuk tenaga administrasi saja

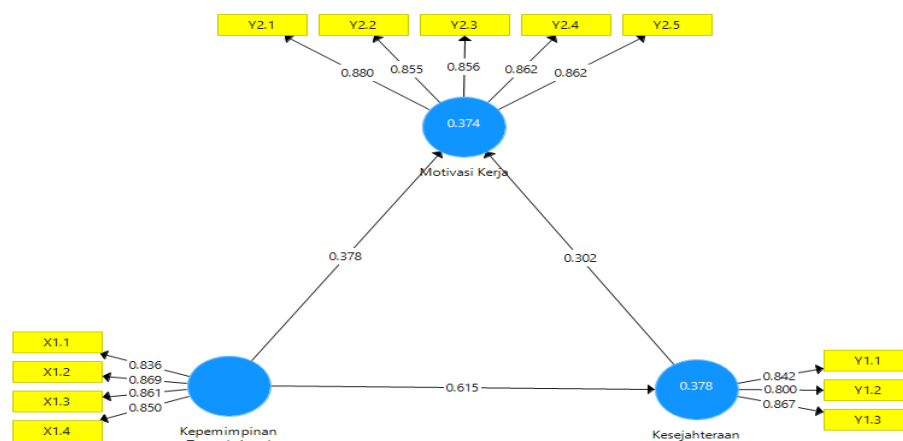
Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

yang jumlah kebutuhan per departementnya hanya satu atau dua orang saja. Berdasarkan usia, responden yang berusia 20-30 Tahun sebanyak 36 orang (65,46%), responden yang berusia 31-40 Tahun sebanyak 15 orang (27,27%), dan responden yang berusia 41-50 Tahun sebanyak 4 Orang (7,27%) sehingga ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 20-30 Tahun. Lebih banyaknya karyawan yang berusia 20-30 tahun tersebut hal ini disebabkan oleh kebijakan management PT Bosowa Berlian Motor dalam perekrutan karyawan dengan pertimbangan dalam rentang usia tersebut merupakan fase awal usia produktif dalam bekerja serta jangka panjang kedepannya terkait jenjang karir karyawan. Berdasarkan tingkat Pendidikan diketahui jumlah responden untuk kategori SMA/SMK sebanyak 31 orang (56,36%), responden kategori Diploma sebanyak 2 orang (3,64%) dan responden untuk kategori Strata Satu (S₁) sebanyak 22 orang (40%), dari data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa responden terbanyak untuk kategori tingkat pendidikan adalah SMA/SMK sederajat. Banyaknya responden yang latar belakang pendidikannya SMK sederajat disebabkan pada departement service dan sparepart yang menyumbang jumlah karyawan terbanyak dari semua departement oleh management di prioritaskan diisi oleh lulusan SMK sederajat dengan pertimbangan lulusan SMK sudah siap kerja karena lulusan tersebut sifatnya kejuruan serta dalam rangka mendukung kebijakan pemerintah mengenai pemanfaatan tenaga kerja yang berbasis kejuruan, dan masa kerja responden 1-3 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 41,82% dan merupakan yang terbanyak hal tersebut disebabkan dalam beberapa waktu terakhir banyak karyawan yang memasuki usia pensiun sehingga diadakan rekrutmen karyawan baru dalam jumlah yang signifikan yang menyebabkan masa kerja 1-3 tahun paling dominan. Masa kerja 4-6 tahun 9 orang dengan persentase 16,36%, masa kerja 7-10 tahun 13 orang dengan persentase 23,64%, dan masa kerja diatas 11 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 18,18%.

Analisis Outer Model

Outer Model atau model pengukuran dalam uji *Partial Least Squares* dilakukan untuk menguji validitas internal dan reliabilitas. Dengan menggunakan analisa outer model akan menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikatornya. Uji *outer model* ini menggunakan prosedur *PLS Algorithm*. Berikut gambar struktural *outer model* hasil pengujian di SmartPLS 3.2.9:



Gambar 2. Struktural outer model SmartPLS

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Uji Validitas

Tabel 2. Nilai Outer Loading Variabel

Variabel	Kepemimpinan Transaksional (X)	Kesejahteraan(Y1)	Motivasi Kerja(Y2)	Keterangan
X1.1	0,836			Valid
X1.2	0,869			Valid
X1.3	0,861			Valid
X1.4	0,850			Valid
Y1.1		0,842		Valid
Y1.2		0,800		Valid
Y1.3		0,867		Valid
Y2.1			0,880	Valid
Y2.2			0,855	Valid
Y2.3			0,856	Valid
Y2.4			0,862	Valid
Y2.5			0,862	Valid

Sumber : Pengolahan data SmartPLS, (2022)

Dari data diatas semua indikator *outer loading* memiliki nilai lebih besar dari 0,70 artinya konstruk tersebut valid dan dapat diterima.

Uji Reliabilitas

Pengujian *composite reliability* dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Berikut hasil pengukuran *Construct Reliability and Validity*:

Tabel 3. Konstruk Reliabilitas dan Validitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan Transaksional (X)	0,876	0,881	0,915	0,729
Kesejahteraan (Y1)	0,789	0,814	0,875	0,701
Motivasi Kerja (Y2)	0,915	0,925	0,936	0,745

Sumber: Pengolahan data SmartPLS, (2022)

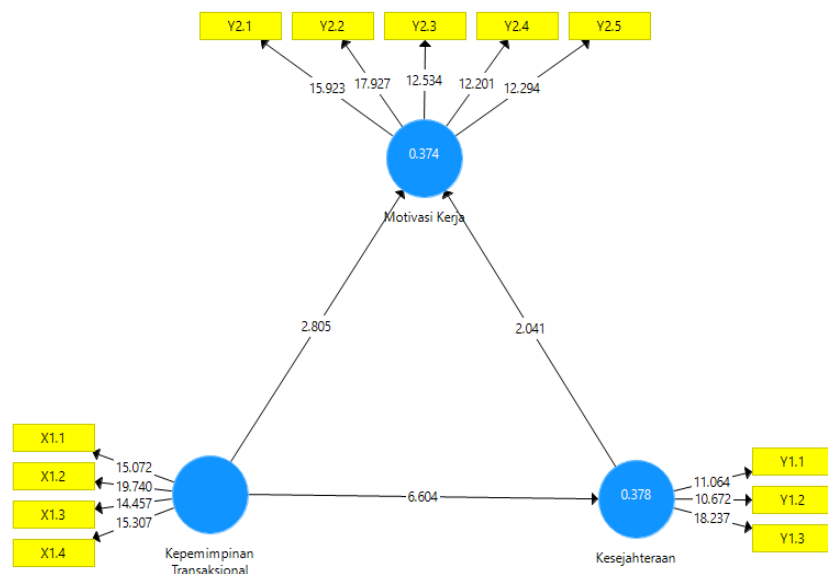
Berdasarkan hasil output SmartPLS diatas diketahui semua nilai *Composite Reliability* > 0,70 untuk semua konstruk, dan nilai *Cronbach's Alpha* juga > 0,70 serta nilai AVE nya > 0,70, Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan secara tidak langsung nilai tersebut menunjukkan responden konsisten dalam mengisi kuesioner.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Analisis Inner Model

Analisis model struktural dilakukan dengan melihat hubungan antar konstruk. Hubungan antar konstruk dinilai dari *R-Square* dan tingkat signifikan dari setiap variabel laten independen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural Ghazali dan Latan, (2015). Berikut gambar struktural inner model dalam SmartPLS :



Gambar 3. Struktur inner model SmartPLS

Pengujian hipotesis merupakan prosedur yang digunakan untuk menguji suatu pernyataan secara statistik dan digunakan menarik kesimpulan apakah pernyataan tersebut dapat diterima atau ditolak, pada SmartPLS uji hipotesis.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (Stdev)	T statistics (O/Stdev)	P values
Transaksional -> Kesejahteraan	0,615	0,632	0,093	6,604	0,000
Transaksional -> Motivasi	0,378	0,374	0,135	2,805	0,003
Kesejahteraan -> Motivasi	0,302	0,321	0,148	2,041	0,021

Sumber: Pengolahan data SmartPLS (2022)

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM-PLS), maka dapat ditemukan hasil dan pembahasan sebagai berikut:

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Gaya Kepemimpinan Transaksional Dapat Meningkatkan Kesejahteraan Pada PT Bosowa Berlian Motor Kendari

Gaya kepemimpinan transaksional terbukti meningkatkan kesejahteraan dimana nilai T-statistic sebesar $6,604 > 1,96$ serta P-Value $< 0,05$ sehingga hipotesis yang diajukan yaitu gaya kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan kesejahteraan di PT Bosowa Berlian Motor Kendari diterima. Di mana peningkatan tersebut bernilai positif hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalurnya sebesar 0,615 dan semakin tinggi peningkatan gaya kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan pada PT Bosowa Berlian Motor Kendari. Dari hasil tersebut PT Bosowa Berlian Motor Kendari terbukti telah menerapkan gaya kepemimpinan transaksional dengan baik ditandai dengan hasil analisis deskriptif rata-rata skor variabel indikatornya di atas 4 yang menunjukkan penilaian responden sangat baik/sangat tinggi baik dari pemberian imbalan kondisional, kebijakan atasan, ketegasan atasan, maupun tanggung jawab atasan sehingga gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan tersebut mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan PT Bosowa Berlian Motor Kendari. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Wibowo (2014:300) *transactional leadership* adalah kepemimpinan yang membantu organisasi mencapai sasaran sekarang dengan lebih efisien, seperti dengan menghubungkan kepuasan kerja pada penilaian *reward* dan memastikan bahwa pekerja mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Ketika karyawan diberikan *reward* yang berupa uang maka aspek kesejahteraan secara finansialnya akan terpenuhi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ali Khan, Shahbaz Masih, Waqas Ali, (2021) “Pengaruh Kepemimpinan transaksional dan kepercayaan pemimpin terhadap kesejahteraan karyawan dan peran mediasi iklim organisasi” kesimpulan penelitian kepemimpinan transaksional dan kepercayaan kepada pemimpin berhubungan positif dengan kesejahteraan dan menghasilkan dukungan untuk dua hubungan ini. Sementara itu, peran mediasi juga signifikan.

Gaya Kepemimpinan Transaksional Dapat Meningkatkan Motivasi Kerja Pada PT Bosowa Berlian Motor Kendari

Kepemimpinan transaksional terbukti meningkatkan motivasi kerja dengan nilai T-statistic sebesar $2,805 > 1,96$ dan P-Values $< 0,005$ sehingga hipotesis yang diajukan yaitu gaya kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan motivasi kerja di PT Bosowa Berlian Motor Kendari diterima. Serta, peningkatan tersebut bernilai positif dan signifikan hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalurnya sebesar 0,378 dan semakin tinggi peningkatan gaya kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi juga tingkat motivasi kerja pada PT Bosowa Berlian Motor Kendari.

Selain hasil statistik tersebut pimpinan PT Bosowa Berlian Motor Kendari juga selalu memantau semua kegiatan karyawan selama berlangsungnya jam kerja hal ini dilakukan sebagai bentuk tanggung jawab pimpinan dan kepeduliannya terhadap karyawan serta selalu memberikan motivasi kepada seluruh karyawan untuk bekerja lebih baik. Sejalan dengan hal tersebut menurut Odumeru dan Ifeanyi (2013:360) dikutip dalam Hartanto (2017) Prinsip dasar teori kepemimpinan transaksional adalah adanya pertukaran sosial

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

antara pimpinan dan karyawan. Pertukaran yang dimaksud adalah ketika pimpinan memberikan kenaikan jabatan atau pemberian fasilitas kerja yang memadai maka karyawan akan termotivasi untuk lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ulfa, Subiyanto & Kurniawan, (2020) dengan kesimpulan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada PDAM Kabupaten Sleman.

Kesejahteraan Dapat Meningkatkan Motivasi Pada PT Bosowa Berlian Motor Kendari

Kesejahteraan terbukti meningkatkan motivasi kerja pada PT Bosowa Berlian Motor Kendari dengan nilai T-statistics sebesar $2,041 > 1,96$ dan P-Value $< 0,005$ sehingga hipotesis yang diajukan yaitu kesejahteraan dapat meningkatkan motivasi kerja pada PT Bosowa Berlian Motor Kendari diterima serta peningkatannya kearah positif dan signifikan, ketika kesejahteraan meningkat maka motivasi kerja juga akan mengalami peningkatan. Beberapa kebijakan PT Bosowa Berlian Motor Kendari yang dilakukan dalam memberikan kesejahteraan pada karyawannya misalnya perusahaan memberikan pakaian dinas yang lengkap dan layak setiap tahunnya, pemberian tunjangan menikah ketika ada karyawan yang akan melangsungkan pernikahannya, penyediaan fasilitas ibadah, pemberian pinjaman keuangan kepada karyawan yang membutuhkan dan masih banyak yang lainnya hal ini dilakukan oleh perusahaan sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap karyawan dalam menyejahterakan semua karyawannya yang merupakan aset yang penting dalam keberlangsungan perusahaan itu sendiri serta pemberian kesejahteraan tersebut ditujukan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga bekerja lebih baik dan hasilnya sesuai yang diharapkan oleh perusahaan sehingga menguntungkan kedua belah pihak. Paul Hersey dan Kenneth Blanchard (Sedarmayanti, 2017:257). Mengatakan “A motive tends to decrease in strength if it is either satisfied or blocked from satisfaction” (motivasi cenderung menurun kekuatannya apabila terpenuhi atau terhambat pemenuhannya).

Dari pendapat ahli tersebut kesejahteraan merupakan komponen yang bisa memotivasi karyawan misalnya perusahaan memberikan Bonus dan kenaikan gaji sehingga dari pemberian bonus dan kenaikan gaji tersebut karyawan akan terus termotivasi dalam bekerja sehingga kesejahteraan dari segi finansial tetap terjaga. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Megawati, (2017) kesimpulan penelitiannya program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT.Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar dan penelitian Kakaire, (2021) “Pengaruh skema kesejahteraan non undang-undang terhadap tingkat motivasi staf nonakademik di Universitas Swasta Uganda” dengan hasil penelitian pemberian fasilitas pinjaman pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi staf di Universitas Swasta Uganda.

V. CONCLUSION

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: gaya kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan kesejahteraan pada PT Bosowa Berlian Motor Kendari, gaya kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan motivasi kerja pada PT Bosowa Berlian Motor Kendari, dan kesejahteraan dapat meningkatkan motivasi kerja pada PT Bosowa

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Berlian Motor. Berdasarkan penemuan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan kesejahteraan pada PT Bosowa Berlian Motor Kendari kearah positif dan signifikan. Ketika gaya kepemimpinan transaksional penerapannya meningkat atau lebih baik maka akan diikuti juga peningkatan kesejahteraan karyawan, gaya kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan motivasi kerja kearah positif dan signifikan pada PT Bosowa Berlian Motor Kendari, dan kesejahteraan dapat meningkatkan motivasi kerja kearah positif dan signifikan pada PT Bosowa Berlian Motor Kendari. Penelitian ini masih terdapat kekurangan antara lain sampel dalam penelitian ini hanya dilakukan di PT Bosowa Berlian Motor Kendari yang berjumlah 55 responden. Agar menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya yang mengambil judul yang sama diharapkan arah pengembangan penelitiannya menggunakan skema-skema kesejahteraan misalnya pemberian fasilitas perumahan atau kemudahan dalam mendapatkan pinjaman pribadi secara rinci. Selain itu, disarankan juga untuk memiliki sampel yang banyak dari tempat yang berbeda agar dapat mempunyai jawaban yang bervariasi dan akurat sehingga dapat mewakili argumen dari para karyawan PT Bosowa Berlian Motor Kendari.

REFERENCE

- Abbas, G., Khalily, M. T., & Riaz, M. N. (2016). Mediating role of work-related attitudes between leadership styles and well-being. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 10(2), 257-273.
- Abidin, Z., Jamaluddin, J., & Arifullah, M. (2018). Gaya Kepemimpinan Ketua Yayasan Dalam Peningkatan Kesejahteraan Guru di Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Al-Ikhlas Sungai Guntung (Doctoral dissertation, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi)
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Ali Khan, R. N., Masih, S., & Ali, W. (2021). Influence of Transactional Leadership and Trust in Leader on Employee Well-being and Mediating role of Organizational Climate. *Influence of Transactional Leadership and Trust in Leader on Employee Well-being and Mediating role of Organizational Climate*. (2021). *International Journal of Business and Economic Affairs*, 6(1).
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Daddie, J. A et al (2018). Employee Welfare Schemes and Work Performance: A study of Selected Insurance Firms in Portharcourt. *Advance Resaech Journal of Multi-Disiplinary Discouveries*, 30 (1) 1-9.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

- Destyani, W. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus karyawan PT. Sri Rejeki Fertilizer).
- Fariq, M., Prahyawan, W., & Akhmadi. (2017). pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening (Studi Pada PT. Permata Finance Indonesia Cabang Serang). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(1), 51-64. Diambil kembali dari <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Fratrièová, J., & Kirchmayer, Z. (2018). Barriers to work motivation of generation Z. *Journal of human resource management*, 21(2), 28-39.
- Garnasih, R. L., & Pramadewi, A. (2013). Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau. *Jurnal Ekonomi*, 17(03).
- Geethika, K. & Aruna, G. (2019). Satisfactory Level of Employees on Welfare Activities. *International Journal of Research*, 8(4), 1444-1448.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kakaire, A. (Volume 6 Issue 7 July 2021, P.P. 15-25). The Effect of Non-Statutory Welfare Schemes on the Motivation Levels of Non-Academic Staff in Private Universities in Uganda. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor, II(1). Medan: UMSU Press.
- Megawaty, M. (2017). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 6(1).
- Murniati, M. P., Purnamasari, S. V., Ratnaningsih, S. D. A., Advensia, A., Sihombing, R. P., & Warastuti, Y. (2013). Alat-alat pengujian hipotesis. *Semarang: Penerbit Universitas Katolik Soegijapranata*.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

- Nishanthi, H. M., & Kailasapathy, P. (2018). Employee commitment: the role of organizational socialization and protean career orientation. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 5(1), 1-27.
- Odumeru, J. A., & Ogbonna, I. G. (2013). Transformational vs. transactional leadership theories: Evidence in literature. *International review of management and business research*, 2(2), 355.
- Rangeela, R. P., & Anil, M. G. (2018). Welfare measures under the factories act: A critical appraisal. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 120(5), 255-280.
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2). Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suwanto, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 156-165.
- Uhing, Y. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Ulfah, R. A., Subiyanto, D., & Kurniawan, I. S. (2020). Peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 10(2), 209-238.
- Venkata, R. P., Chandra, S. P., & Madhu, K. R. P. (2015). Employee Welfare is Key; An Insight.
- Waititu F, Kihara P & Senaji T, (2017). Effect of Employee Welfare Programmes on Employee Performance: A Case Study of Kenya Railways Corporation. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 2(3), 611-631.
- Wibowo. 2014. *Prilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Yendra, Y., Irawan, A., & Faradilla, Y. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Studi

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Pada PT. Telesindo Shop Jayapura). *HRMJU-Human Resource Management Journal*, 2(1), 17-23.