

## The Effect Of Leadership Style And Wages On Employee Performance

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan

Taat Kuspriyono<sup>1</sup>, Sugeng Karyadi<sup>2</sup>, Elpa Hermawan<sup>3</sup>, Hartanto<sup>4</sup>, Sonny Fransisco Siboro<sup>5</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,3,5</sup>

Universitas Lambung Mangkurat<sup>2</sup>

Politeknik Ketenagakerjaan<sup>4</sup>

[taat.tat@bsi.ac.id](mailto:taat.tat@bsi.ac.id)<sup>1</sup>, [sugeng.karyadi@ulm.ac.id](mailto:sugeng.karyadi@ulm.ac.id)<sup>2</sup>, [elpa.ehn@bsi.ac.id](mailto:elpa.ehn@bsi.ac.id)<sup>3</sup>,

[hartanto.polteknaker@gmail.com](mailto:hartanto.polteknaker@gmail.com)<sup>4</sup>, [sonny.sof@bsi.ac.id](mailto:sonny.sof@bsi.ac.id)<sup>5</sup>

\*Corresponding Author

---

#### ABSTRACT

*This research examines the influence of leadership style and wages on the work performance of employees of CV Trimegah Plasindo in Semarang. This research uses a quantitative method with multiple linear regression analysis. Data were collected using a questionnaire given to employees of CV Trimegah Plasindo in Semarang. The sampling technique used a census sampling technique with a population of 58 employees. The results of the research show that partially and simultaneously the variables of leadership style and wages affect the performance of employees of CV Trimegah Plasindo in Semarang. This finding can be a reference for CV Trimegah Plasindo in Semarang to improve employee performance which has a good impact on the success of the company.*

**Keywords:** Leadership Style, Wages, Performance, Employees.

#### ABSTRAK

Riset ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan upah terhadap kinerja kerja karyawan CV Trimegah Plasindo di Semarang. Riset ini memakai metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang diberikan ke karyawan CV Trimegah Plasindo di Semarang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus sampling dengan jumlah populasi sebanyak 58 karyawan. Hasil riset menunjukkan secara parsial maupun secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Trimegah Plasindo di Semarang. Temuan ini bisa menjadi referensi bagi CV Trimegah Plasindo di Semarang agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak baik pada keberhasilan perusahaan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Upah, Kinerja, Karyawan.

#### 1. Pendahuluan

Tujuan perusahaan, antara lain: eksistensi (keberlangsungan), menghasilkan laba (keuntungan), dan tumbuh dan berkembang, hal tersebut akan tercapai bila lembaga/perusahaan mencapai kinerja yang baik (Jauch & Glueck, 1998 dalam Kusnilawati & Santoso, 2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memberikan kontribusi yang besar pada keberhasilan suatu organisasi. Aspek utama untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan aktivitas SDM mendukung usaha organisasi yang terfokus pada produktivitas, pelayanan dan kualitas. Dalam mencapai tujuan organisasi yang diharapkan, perusahaan sangat bergantung kepada kinerja SDM yang ada di dalamnya. perusahaan sadar akan peningkatan peranan sumber daya manusia, maka dari itu manajemen perusahaan harus bisa cermat dalam merekrut karyawan, memotivasi, melatih, mengembangkan serta mempertahankan karyawan yang berkualitas agar tidak berdampak pada turnover (Santoso & Amin, 2021).

Simamora (2019) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Dan batasan terkait dengan konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap. Hal ini berarti bahwa performance

adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Dari beberapa faktor yang muncul memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil – hasil penelitian terdahulu diantaranya adalah gaya kepemimpinan (Nurimansjah et al, 2024; Srisulistiowati et al. 2023; widayanti et al, (2016) dan upah (Wijaya & Andreani, 2015).

Hasibuan (2017), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Siagian (2019), menggunakan definisi yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Dengan kata lain kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para karyawannya. Disisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan merupakan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja. Fenomena permasalahan gaya kepemimpinan di CV Trimegah Plasindo adalah masih rendahnya pengarahan dan dukungan pemimpin kepada karyawan sehingga mengakibatkan kinerja yang dihasilkan menurun. fenomena tersebut juga dialami pada penelitian sebelumnya yaitu, apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan menurun maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Seperti hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Widayanti et al., (2016) menunjukan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, hal yang wajib diberikan perusahaan adalah upah. Upah merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Upah dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian upah kepada karyawan perlu mendapat perhatian lebih oleh perusahaan karena harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Upah yang dirasakan tidak adil bagi karyawan, akan menimbulkan rasa kecewa sehingga karyawan akan meninggalkan perusahaan. Karyawan yang baik dapat dipertahankan untuk betah bekerja di perusahaan melalui program upah yang dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi merasa dihargai dan bersedia untuk mengabdikan dirinya pada perusahaan. Wijaya & Andreani (2015); Kasenda (2013), upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Riset ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan an upah terhadap kinerja kerja karyawan CV Trimegah Plasindo di Semarang. Riset ini memakai metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Gaya Kepemimpinan dan Kinerja**

Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2010) merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Jadi dalam memimpin pasti terlibat kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau memotivasi orang lain atau bawahannya agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Dalam konteks ini dijelaskan, suatu aktifitas manajemen atau sesuatu yang dilakukan seorang manajer untuk membujuk atau mempengaruhi bawahannya untuk bertindak secara organisatoris dengan cara tertentu agar dapat menghasilkan kinerja yang efektif. Setiap organisasi yang ingin terus berkembang harus memperhatikan faktor sumber daya yang dimilikinya, diantaranya adalah factor sumber daya manusia (Santoso et al., 2021). Keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai dengan memperhatikan banyak faktor, salah

satunya yang menjadi kunci keberhasilan adalah kinerja karyawan (Nurhodayati et al, 2022). Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan erat dengan kinerja karyawan. Karena jika gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan menurun maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurimansjah et al, 2024; Srisulistiowati et al. 2023; Widayanti et al, (2016) menunjukan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

### **Upah dan Kinerja**

Bangun (2012) menyatakan bahwa upah adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Masalah upah selain sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga karena berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan upah yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja. Mangkunegara (2019), menyebutkan kompensasi sebagai sistem reward atau imbalan, merupakan keseluruhan paket keuntungan sehingga organisasi bisa membuat sesuatu yang bermanfaat bagi anggotanya serta diikuti bagaimana mekanisme dan prosedur imbalan didistribusikan. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh keahlian SDM (Sabil et al., 2024). Penelitian yang dilakukan Kasenda (2013) menunjukkan bahwa upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Upah juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama. Hasil penelitian Wijaya & Andreani (2015) menyatakan bahwa upah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama. H2 : Upah berpengaruh terhadap Kinerja

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh dan dikumpulkan langsung dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan CV Trimegah Plasindo. Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode survei, sedangkan instrumen yang digunakan berupa angket tertutup dengan 5 (lima) pilihan jawaban bertingkat mengacu pada skala Likert. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan dari CV Trimegah Plasindo kota Semarang yaitu 58 karyawan yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Pengolahan data menggunakan IBM SPSS 25, model tersebut memerlukan dukungan beberapa uji asumsi yang harus dipenuhi. Variabel dalam penelitian ini ada 2 yaitu variabel independen dan variabel dependen. a) Variabel bebas : yaitu: Gaya kepemimpinan (X1), Upah (X2). b) Variabel terikatnya adalah Produktivitas Kerja (Y).

### **4. Hasil dan Pembahasan**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) =  $n - 2$  (n adalah jumlah sampel). Dengan jumlah sampel (n) adalah 58 dan tingkat signifikan 0,05 maka nilai r tabel pada penelitian ini adalah 0,259. Jika r hitung >

rtabel maka pertanyaan indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya jika rhitung < rtabel maka pertanyaan indikator tersebut dinyatakan tidak valid, rhitung diperoleh dari hasil output IBM SPSS 25, nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai rtabel (Ghozali, 2013). Hasil pengujian validitas menggunakan program IBM SPSS 25 dalam penelitian ini menunjukkan nilai rhitung setiap indikator (yang bergerak dari 0,273 sampai dengan 0,920) lebih besar dibandingkan dengan nilai rtabel (0,259). Hal ini menunjukkan indikator dari variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel upah (x2) dan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur dalam variabel penelitian.

### Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan pengukuran sekali saja dengan alat bantu IBM SPSS 25. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,70 (Ghozali, 2021). Hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa variabel - variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable karena keseluruhan variabel memiliki nilai Cronbach Alpha (yang bergerak dari 0,714 sampai dengan 0,778) lebih besar dari 0,70 sehingga layak untuk digunakan menjadi alat ukur kuesioner dalam penelitian ini.

### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov - Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data residual berdistribusi normal karena terjadi perbedaan diantara nilai prediksi dengan skor yang sesungguhnya atau error akan terdistribusikan secara simetri disekitar nilai means sama dengan nol dan sehingga model regresi layak dipakai dan dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya karena telah memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah suatu model regresi terjadi multikolinearitas atau tidak adalah tolerance value atau VIF. Nilai cut-off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai toleran  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ . Jadi jika tolerance value di bawah 0,10 dan nilai VIF diatas 10 maka dapat dikatakan terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan gaya kepemimpinan ( $Tolerance = 0,226$  dan  $VIF = 4,433$ ) dan upah ( $Tolerance = 0,212$  dan  $VIF = 4,706$ , sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi ini, artinya dalam penelitian variabel independen tidak memiliki korelasi atau hubungan yang sangat kuat.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mempertegas apakah terjadi masalah heteroskedastisitas atau tidak maka perlu dilakukan uji glejser. Hasil uji Glejser, Sig. gaya kepemimpinan (0,075) dan upah (0,076) di atas 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : gaya kepemimpinan dan upah terhadap kinerja karyawan. Perhitungan statistik dalam regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS 25, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,335 X_1 + 0,421 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Upah

e = error

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan :

- Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya, semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan.
- Upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi upah maka semakin tinggi kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dimana nilai tersebut ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square*. Besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,762 yang artinya bahwa variasi dari semua variabel bebas yaitu : gaya kepemimpinan dan upah dapat menerangkan variabel kinerja karyawan CV Trimegah Plasindo sebesar 76 %, sedangkan sisanya sebesar 24 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### Uji Statistik t

Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (P - Value) jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan hasil pengujian statistik IBM SPSS 25, sebagai berikut :

- Pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,464 >  $t_{tabel}$  2,005 signifikansi sebesar 0,017 < 0,05 sehingga dapat dibuktikan bahwa H1 diterima. Ini berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pengujian pengaruh upah terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,008 >  $t_{tabel}$  2,005 signifikansi sebesar 0,004 < 0,05 sehingga dapat dibuktikan bahwa H2 diterima. Ini berarti variabel upah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Statistik F

Apabila nilai signifikan uji F > 0,05, maka model yang digunakan tidak layak atau tidak dapat digunakan analisis tetapi apabila nilai signifikan uji F  $\leq$  0,05, maka model layak dan dapat digunakan pada analisis berikutnya. Dari hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 46,729 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka model yang digunakan layak.

### Pembahasan

**Hipotesis 1** : Pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,464 >  $t_{tabel}$  2,005 signifikansi sebesar 0,017 < 0,05 sehingga dapat dibuktikan bahwa H1 diterima. Ini berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Pengujian hipotesis (H1) telah

membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Trimegah Plasindo. Dari kuesioner menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik merupakan suatu bentuk upaya dalam mempengaruhi para anggota organisasi atau bawahannya melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik memiliki visi misi yang jelas, menunjukkan kepercayaan diri yang kuat, mampu mengambil keputusan yang tepat, dan dapat dipercaya oleh anggota atau bawahannya. Semakin baik pemimpin dalam membawahi karyawannya semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan yang dilakukan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Nawawi (2017), gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Sehingga, pemimpin tersebut harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan dalam mengelola karyawannya. Sebab bentuk gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. Jadi semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Nurimansjah et al, (2024); Srisulistiowati et al. (2023); widayanti et al, (2016) menunjukan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Hipotesis 2 :** Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah upah. Bangun (2012) menyatakan bahwa upah adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Pemberian upah yang pantas bagi karyawan dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan upah karyawan supaya karyawan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Hasil penelitian Pengujian pengaruh upah terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,008 > t_{tabel} 2,005$  signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  sehingga dapat dibuktikan bahwa  $H_2$  diterima. Ini berarti variabel upah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kasenda (2013) diperoleh hasil penelitian bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,464 > t_{tabel} 2,005$  signifikansi sebesar  $0,017 < 0,05$  sehingga dapat dibuktikan bahwa  $H_1$  diterima. Hasil Pengujian hipotesis ( $H_1$ ) telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Trimegah Plasindo. Hasil penelitian Pengujian pengaruh upah terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,008 > t_{tabel} 2,005$  signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  sehingga dapat dibuktikan bahwa  $H_2$  diterima. Ini berarti variabel upah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Trimegah Plasindo.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diberikan saran untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti gaya kepemimpinan dan upah, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dibandingkan dengan jawaban kuesioner karena jawaban sudah tersedia.

### Keterbatasan Penelitian

1. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
2. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan upah terhadap kinerja karyawan. Masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan misalnya disiplin kerja, dan lain-lain.

### Agenda Penelitian Yang Akan Datang

Variabel dalam penelitian ini masih terbatas hanya beberapa variabel bebas, sehingga bagi peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan variabel moderating atau intervening.

### Daftar Pustaka

- Bangun, W,( 2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, S.P Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jauch, L.R. & Glueck, W.F, (1998), *Business Policy and Strategic Management*. McGraw Hill, New York.
- Kasenda (2013). Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado, *Jurnal EMBA*, 1(3) 853-859. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1894/1503>,upah
- Kusnilawati, N., & Santoso, Aprih. (2021). Analisis Determinan Kinerja Bisnis Wirausaha Mahasiswa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*. 6 (2). 199-215
- Mangkunegara , A.A Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung L Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. : Gadjah Mada University Press,
- Nurhidayati., Kusnilawati, N. & Santoso, Aprih. (2022). Employee Satisfaction: Determinants and Its Effect on Performance. *Jurnal Manajemen*. XXVII(01). 67-81. DOI: <http://dx.doi.org/10.24912/jm.v26i1.834>
- Nurimansjah, RA., Dharmawan, D., Ratnawita., Judijanto, L. Karyadi, Sugeng. (2024). Measuring the Role of Leadership Style and Decision Making in Creating Performance. *International Journal of Economics Development Research (IJEDR)*. 5 (1). 98-110
- Sabil., Santoso, Aprih., Dhamayanti, SK., Ratnawati., & Ridwan. (2024). Human Resource Competence and Work Motivation on Perfomance Employee. Kontigensi: *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 12(1). 210-218
- Santoso, Aprih., Barodin, S., & Ma'ruf, MH. (2021). Kinerja Karyawan Bank Syariah : Evaluasi Faktor-Faktor Pengaruhnya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(02). 525-534
- Santoso, Aprih., & Amin, MA. (2021). Mereduksi Turnover Intention Karyawan Finance (Studi Kasus Pada PT. Central Santosa Finance Cabang Semarang). *Jurnal Ekonomi Syariah, Akuntansi, dan Perbankan*, 5(1). 70-89, doi:10.52490/jeskape.v5i1.1190.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Srisulistiowati, BD., Pratiwi, R., Karyadi , S., Anwar, HM. & Judijanto, L. (2023).Analysis Of The Influence Of Leadership, Non-Physical Work Environment And Compensation On

- Performance Of Workers In National Construction Company. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. 9 (6). 2023, 2806-2810.)
- Toha, M, (2005). *Perilaku Organisasi : Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Widayanti, CC., Septy, W., & Thea, H. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri KCP Jakarta Kota. *JRMB*, 11(2), 91-101
- Wijaya, T. & Andreani, F. (2015) Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama", *Jurnal AGORA*. 3(2). 37-45. <https://media.neliti.com/media/publications/36406-ID-pengaruh-motivasi-dan-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-sinar-jaya-ab.pdf>