

# Pengaruh Kepemimpinan Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Peternakan Telur Metro Lampung

Alfred Gunawan<sup>1</sup>, Defrizal<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen<sup>1</sup>, Program Studi Manajemen<sup>2</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis<sup>1</sup>, Fakultas Ekonomi dan Bisnis<sup>2</sup>  
Universitas Bandar Lampung<sup>1</sup>, Universitas Bandar Lampung<sup>2</sup>

Felix231alexander@gmail.com<sup>1</sup>, defrizal@ubl.ac.id<sup>2</sup>

**Received:** December 20, 2023. **Revised:** January 31, 2024. **Accepted:** February 5, 2024. **Issue Period:** Vol.8 No.1 (2024), Pp.138-150

**Abstrak:** Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan upah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di peternakan telur Metro Lampung. Populasi dari penelitian ini adalah pekerja di Telur Metro Lampung, penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga diambil keseluruhan populasi pekerja di Telur Metro Lampung yang berjumlah 38 orang. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan memakai analisa Regresi Linier Berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F. Berdasarkan kajian teoritik dan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa (1) Hasil uji t hipotesis menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di peternakan telur Metro Lampung. (2) Hasil uji t hipotesis menyatakan bahwa upah kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di peternakan telur Metro Lampung.. (3) Hasil uji F hipotesis menyatakan bahwa kepemimpinan dan upah kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di peternakan telur Metro Lampung.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Upah Kerja, dan Kinerja Karyawan.

**Abstract:** Performance is the result of a process that refers to and measures over a certain period of time based on previously established provisions or agreements. This research aims to find out whether leadership and wages influence employee performance at Metro Lampung egg farms. The population of this study were workers at Telur Metro Lampung. This research used a saturated sample so that the entire population of workers at Telur Metro Lampung was taken, totaling 38 people. The analytical method in this research is quantitative analysis using Multiple Linear Regression analysis, coefficient of determination test, t test and F test. Based on theoretical studies and data analysis results, it can be concluded that (1) The results of the hypothesis t test state that leadership has a significant effect on employee performance at Metro Lampung egg farms. (2) The results of the hypothesis t test state that work wages significantly influence employee performance at the Metro Lampung egg farm. (3) The results of the hypothesis F test state that leadership and work wages jointly influence employee performance at the Metro Lampung egg farm.

**Keywords:** Leadership, Wages, and Employee Performance.



DOI: 10.52362/jisamar.v8i1.1418

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## I. PENDAHULUAN

Peternakan sangat menunjang perekonomian di kalangan masyarakat Indonesia baik dalam pembentukan pemenuhan bahan bak terutama bahan pangan berupa telur dan daging serta penyerapan tenaga kerja pada usaha di bidang peternakan tersebut, hal ini peternakan sangat mendukung untuk peningkatan bidang agribisnis peternakan yang mampu memberikan pasokan protein hewani bagi masyarakat Indonesia yang selama ini masih dinilai rendah. Kecukupan kebutuhan pangan protein hewani merupakan salah satu langkah untuk meningkatkan pertumbuhan perekonomian di Indonesia.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam bagian sebuah bidang usaha karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Menurut George Terry (2014), Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja dengan suka rela untuk mencapai tujuan kelompok.

Manusia sebagai makhluk individu mempunyai bermacam-macam kebutuhan yang harus dipenuhi. Untuk memenuhi kebutuhan nya manusia memiliki berbagai macam cara salah satunya yaitu dengan mengabdikan ke sebuah perusahaan untuk mendapatkan kompensasi atau imbalan dalam bentuk uang yang dinamakan dengan upah. Upah merupakan dorongan utama seseorang untuk bekerja, karena dengan adanya upah yang diperoleh sebagai realisasi dari jasa yang telah mereka berikan, mereka dapat mencukupi berbagai kebutuhannya. Apabila tingkat upah yang ditawarkan meningkat maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan otomatis juga akan meningkat. Sebaiknya perusahaan juga perlu mengetahui latar belakang penyebab menurunnya kinerja karyawan. Salah satunya adalah masalah upah karyawan. Dalam pemberian upah sebaiknya perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan. Menurut dewan penelitian nasional upah didefinisikan dengan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilaksanakan. Dalam penelitian ini mengandung adanya fungsi sosial yaitu sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan.

Kinerja karyawan menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Maryati dalam Onika (2022) mengatakan, kinerja karyawan adalah “suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Quraisy et al (2022) yang membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Upah terhadap Kinerja Karyawan (Study pada BMT Forum Likuiditas Gunung Kidul) Berdasarkan penelitian tersebut yang dilakukan secara kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data melalui pengambilan sampel. Penelitian ini menggunakan sistem random sampling yaitu pengambilan sampling secara random atau tanpa pandang bulu. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuisioner dan terdiri atas variable bebas dan variable terpengaruh. Pengukuran variable menggunakan skala likert yaitu pernyataan yang di ajukan baik pernyataan positive maupun negative di nilai oleh subjek sangat setuju , setuju , netral ,tidak setuju, sangat tidak setuju dengan sumber data yaitu data primer . dan memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh kepemimpinan dibandingkan dengan upah.

## II. METODE DAN MATERI

### Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pendapat ini dikemukakan oleh James M. Black dalam Siswanto (2020). Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah unik dan tidak dapat diwariskan secara otomatis. Setiap pemimpin memiliki karakteristik tertentu yang timbul pada situasi yang berbeda.



Menurut Huges Ginnett, dan Curphy dalam Wijono (2018) Kepemimpinan adalah sebuah fenomena yang kompleks meliputi tiga elemen yaitu pemimpin, para pengikut, situasi. Ricky dan Ronald dalam Wijono (2018) Mengemukakan bahwa kepemimpinan (Leadership) adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Willian dan Joseph dalam Wijono (2018) Kepemimpinan adalah suatu usaha merealisasikan tujuan organisasi dengan memadukan kebutuhan para pengikutnya untuk terus tumbuh berkembang sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Achua dan Lussier dalam Wibowo (2016) indikator kepemimpinan, diantaranya :

1. High Energy, yaitu dorongan positif yang dimiliki pemimpin untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan. Pemimpin memfokuskan pada hal positif dan mempunyai stamina. Optimisme pemimpin membentuk keputusan mereka untuk memimpin.
2. Self- confidence Pemimpin menunjukkan kepercayaan diri tentang kemampuannya dan memperkuat kepercayaan diantara para pengikut. Self-confidence memengaruhi tujuan, usaha, dan ketekunan bertugas individual
3. Stability Stable leader secara emosional dapat mengontrol emosional seorang pemimpin. Menjadi terlalu emosional dapat menjadi masalah, mampu mengendalikan kemarahan menunjukkan bahwa seorang pemimpin memiliki stabilitas yang baik.
4. Integrity Integrity menunjukkan perilaku jujur beradab, membuat pemimpin dapat dipercaya. untuk dipandang sebagai terpercaya, pemimpin perlu menjadi jujur, tanpa kebohongan/ mencuri, mendukung pengikut mereka, dan tetap memelihara kepercayaan.
5. Flexibility, yaitu kemampuan untuk menyesuaikan dengan berbagai situasi. pemimpin yang efektif adalah fleksibel dan dapat menyesuaikan situasi, mengingat bahwa pemimpin yang menetapkan sasaran dan memiliki kemampuan untuk memengaruhi orang lain.
6. Sensitivity to others Sensitivitas berarti tidak memfokuskan pada diri sendiri, namun mengingat bahwa semakin banyak pemimpin membantu, maka semakin banyak hasil yang akan didapat

### Upah Kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pengertian upah ialah: “Hak pekerja/nuruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Menurut (Malayu S.P. Hasibuan, 2016) mengatakan bahwa upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan pedoman atau perjanjian yang disepakati membayarnya. Sama halnya dengan (Kadarisman, 2016) upah adalah balas jasa yang di berikan perusahaan kepada para pekerja harian yang besarnya telah disepakati oleh kedua belah pihak. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa upah merupakan bentuk balas jasa atau penghargaan dalam bentuk uang yang diterima oleh tenaga kerja atas hasil pekerjaannya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama. Menurut (Hasibuan, 2019) ada beberapa indikator yang dapat memengaruhi pemberian upah antara lain :

1. Penawaran dan Permintaan  
Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan  
Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil..
3. Serikat buruh atau Organisasi Karyawan  
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Produktivitas Kerja Karyawan  
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.



5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres  
Pemerintah dengan Undang-undang Kepres besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
6. Biaya Hidup (Cost of living)  
Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil.
7. Posisi Jabatan Karyawan  
Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja  
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji atau kompensasinya lebih kecil.
9. Kondisi Perekonomian Nasional  
Bila kondisi perekonomian sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah menurun, karena terdapat pengangguran.
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan  
Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan risikonya (finansial, kecelakannya) kecil, maka tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah.

### Kinerja Karyawan

Kinerja sangat perlu di evaluasi oleh setiap pemimpin suatu perusahaan, untuk mengetahui manakah pegawai yang berprestasi dan tidak berprestasi sehingga perusahaan dapat memberikan *reward* (Penghargaan) pada orang yang tepat. Menurut Fahmi (2018) “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Amstrong (2006) dalam Edison, Anwar, Komariyah (2018) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Bacal (2012) dalam Wibowo (2017) menyatakan bahwa “kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi”.

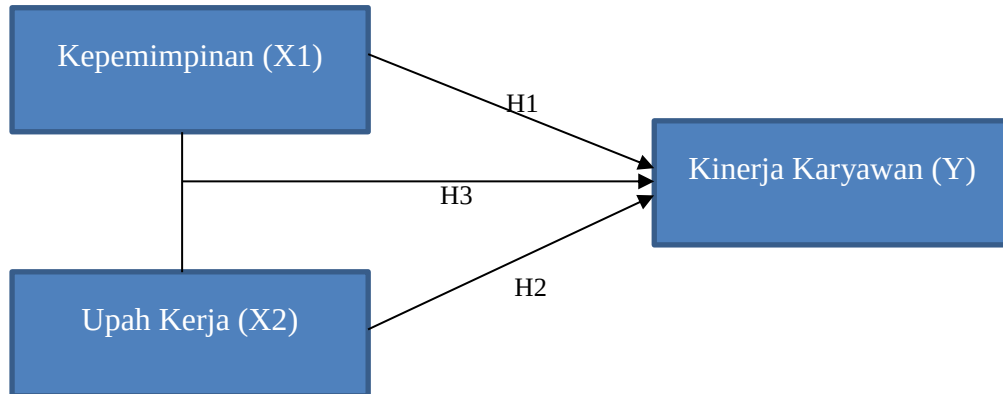
Dalam Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tolak ukur kinerja seorang pegawai baik itu dari prestasi kerja, kinerja individu, kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tanggung jawab yang besar. Robbins (2006) dalam buku Sopiah, Sangadji (2018) menyatakan “ada enam indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas ; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas ; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah separti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu ; merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
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.



5. Kemandirian ; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.



### Metode penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan upah kerja terhadap kinerja karyawan di peternakan telur metro lampung. Populasi penelitian ini merupakan karyawan dari peternakan telur metro lampung dengan pengambilan sample menggunakan teknik total sampling, dimana besar sample sama dengan banyaknya populasi. Metode yang digunakan untuk pengambilan sample adalah metode angket, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden lalu dijawabnya. Sehingga jumlah sample yang di tetapkan berjumlah 38 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan data primer melalui pengisian angket. Kepemimpinan di ukur dengan menggunakan indikator menurut Jaka A.W (2019) yaitu Kecerdasan, Kedewasaan dan keluasaan hubungan social, Memotivasi diri dan dorongan berprestasi dan Sikap hubungan kemanusiaan. Persepsi upah kerja di ukur menggunakan empat indicator menurut Ditanugraha (2013) yaitu Sistem pengupahan, Kondisi perusahaan, Keterampilan tenaga kerja dan standart hidup. Indikator pertanyaan yang mengukur kinerja karyawan dilihat dari penelitian menurut Robbins (2016) yang mengidentifikasi bahwa terdapat lima factor dalam mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Seluruh variable yang diukur menggunakan jawaban skala Likert mulai dari 1= sangat tidak setuju; 2= tidak setuju; 3= ragu-ragu; 4= setuju; 5=sangat setuju. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis data kuantitatif yang akan menguji serta menganalisis data dengan perhitungan dan akan menarik kesimpulan dari hasil pengujian tersebut.untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, maka peneliti melakukan analisis menggunakan program SPSS. Alat-alat analisis yang akan digunakan yaitu : uji validitas, uji reliabilitas, uji linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F.

### III. PEMBAHASAN DAN HASIL

#### Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows Versi 25.0. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 38 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > rtabel sebesar 0.320, untuk  $df = 38 - 2 = 36$ ;  $\alpha = 0,05$  maka item/ pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Seluruh Variabel**

| Pertanyaan   | X1    | X2    | Y     | Nilai r tabel | Kesimpulan |
|--------------|-------|-------|-------|---------------|------------|
| Pernyataan 1 | 0.653 | 0.793 | 0.651 | 0.320         | Valid      |



DOI: 10.52362/jisamar.v8i1.1418

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

|               |       |       |       |       |       |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Pernyataan 2  | 0.729 | 0.686 | 0.766 | 0.320 | Valid |
| Pernyataan 3  | 0.746 | 0.861 | 0.679 | 0.320 | Valid |
| Pernyataan 4  | 0.721 | 0.792 | 0.823 | 0.320 | Valid |
| Pernyataan 5  | 0.675 | 0.876 | 0.704 | 0.320 | Valid |
| Pernyataan 6  | 0.823 | 0.770 | 0.781 | 0.320 | Valid |
| Pernyataan 7  | 0.612 | 0.619 | 0.652 | 0.320 | Valid |
| Pernyataan 8  | 0.826 | 0.748 | 0.784 | 0.320 | Valid |
| Pernyataan 9  | 0.704 | 0.673 | 0.656 | 0.320 | Valid |
| Pernyataan 10 | 0.829 | 0.805 | 0.755 | 0.320 | Valid |

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 25, 2023

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi dari 3 variabel ini ada 30 kuesioner yang telah diisi oleh 38 responden pada penelitian ini. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, kita harus mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Rumus dari r tabel adalah  $df = N - 2$  jadi  $38 - 2 = 36$ , sehingga r tabel = 0,320. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel seluruh kuisisioner yang dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden Adapun alat analisisnya menggunakan metode belah dua (*split half*) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus “Alpha Cronbach”. Penghitungan dilakukan dengan dibantu komputer program SPSS. Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

| Varibel | Cronbach's Alpha | Realibility |
|---------|------------------|-------------|
| X1      | 0.903            | Reliabel    |
| X2      | 0.919            | Reliabel    |
| Y       | 0.900            | Reliabel    |

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 25, 2023

Dari hasil uji Reliabilitas di atas di dapat nilai alpha nya >0,60 maka kuisisioner penelitian ini dinyatakan reliabel. ini berarti bahwa alat ukur yang di gunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

#### Analisis Deskriptif

Skor dari variabel yang diperoleh dari seperangkat alat ukur berupa pernyataan diukur menggunakan skala Likert dengan lima potensi jawaban: sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju. Untuk menilai karakteristik tersebut digunakan instrumen yang terdiri dari 10 pertanyaan, dengan setiap item pertanyaan memiliki rentang nilai 1–5. Dan untuk menentukan kriteria jawaban setiap item pertanyaan pada variabel Kepemimpinan (X1), Upah Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y), dihitung total skor per item pertanyaan.



DOI: 10.52362/jisamar.v8i1.1418

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### Analisis Kepemimpinan (Variabel Bebas X<sub>1</sub>)

**Tabel 3. Total Skor Per Item Pernyataan & Kriteria Jawaban Atas Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

| No        | Indikator                                                                                                           | Skor Max | Skor Riil | Persentase (%) | Kriteria |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------|----------------|----------|
| 1         | Pimpinan anda member selalu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.                                                 | 190      | 139       | 73.16%         | Setuju   |
| 2         | Pimpinan anda member pedoman kerja kepada bawahannya.                                                               | 190      | 129       | 67.89%         | Netral   |
| 3         | Pimpinan anda memberi bantuan bila bawahannya mempunyai kesulitan dalam pekerjaannya.                               | 190      | 138       | 72.63%         | Setuju   |
| 4         | Pimpinan anda melakukan pemantauan kepada bawahannya.                                                               | 190      | 131       | 68.95%         | Setuju   |
| 5         | Pimpinan anda sering memberikan informasi kepada bawahannya.                                                        | 190      | 133       | 70.00%         | Setuju   |
| 6         | Pimpinan anda pernah menjadi pembicara dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau instansi lain.            | 190      | 136       | 71.58%         | Setuju   |
| 7         | Pimpinan anda melakukan terobosan atau memberi ide-idenya sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan maksimal. | 190      | 134       | 70.53%         | Setuju   |
| 8         | Pimpinan anda menangani dan mengatasi masalah internal dan eksternal perusahaan.                                    | 190      | 133       | 70.00%         | Setuju   |
| 9         | Pimpinan anda selalu mengalokasikan sumber daya yang ada diperusahaan secara adil.                                  | 190      | 141       | 74.21%         | Setuju   |
| 10        | Pimpinan anda melakukan perundingan bila ada suatu masalah atau melakukan kerja sama dengan pihak lain.             | 190      | 137       | 72.11%         | Setuju   |
| Rata-rata |                                                                                                                     | 190      | 135.1     | 71.11%         | Setuju   |

Sumber: Data Diolah, 2023

$$\text{Skor Presentase} = \frac{\text{Skor Maximum\%} - \text{Skor Minimum\%}}{K} = \frac{100\% - 20\%}{5} = 16\%$$

Keterangan :

20% - 35% = Sangat Tidak Setuju

36% - 51% = Tidak Setuju

52% - 67% = Netral

68% - 83% = Setuju

84% - 100% = Sangat Setuju

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pertanyaan tentang variabel kepemimpinan adalah sebesar 135.1 atau setara dengan 71.11% dengan kriteria “Setuju”.

### Analisis Upah Kerja (Variabel Bebas X<sub>2</sub>)

**Tabel 4. Total Skor Peer Item Pernyataan & Kriteria Jawaban Atas Variabel Upah Kerja (X<sub>2</sub>)**

| No | Indikator | Skor Max | Skor Riil | Persentase (%) | Kriteria |
|----|-----------|----------|-----------|----------------|----------|
|----|-----------|----------|-----------|----------------|----------|



DOI: 10.52362/jisamar.v8i1.1418

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

|           |                                                                            |     |       |        |        |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------|-----|-------|--------|--------|
| 1         | Upah kerja yang selama ini saya terima sudah sesuai dengan masa kerja saya | 190 | 132   | 69.47% | Setuju |
| 2         | Upah kerja yang diberikan sudah sesuai                                     | 190 | 137   | 72.11% | Setuju |
| 3         | Dalam penetapan upah kerja perusahaan sesuai dengan tingkat kinerja saya   | 190 | 137   | 72.11% | Setuju |
| 4         | Pemberian upah/komisi sesuai dengan target kinerja saya                    | 190 | 133   | 70.00% | Setuju |
| 5         | Pemberian upah/komisi sesuai dengan masa kerja saya                        | 190 | 134   | 70.53% | Setuju |
| 6         | Pemberian upah/komisi sebanding dengan jenis pekerjaan saya                | 190 | 122   | 64.21% | Netral |
| 7         | Bonus yang diterima sesuai dengan kinerja saya                             | 190 | 129   | 67.89% | Netral |
| 8         | Pemberian bonus perusahaan menyesuaikan dengan masa kerja saya             | 190 | 138   | 72.63% | Setuju |
| 9         | Pemberian tunjangan sesuai dengan tingkat pendidikan saya                  | 190 | 142   | 74.74% | Setuju |
| 10        | Pemberian tunjangan di sesuaikan dengan kinerja saya                       | 190 | 141   | 74.21% | Setuju |
| Rata-rata |                                                                            | 190 | 134.5 | 70.79% | Setuju |

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pertanyaan tentang variabel upah kerja adalah sebesar 134,5 atau setara dengan 70,79% dengan kriteria “Setuju”.

#### Analisis Kinerja Karyawan (Variabel Bebas Y)

**Tabel 5. Total Skor Peer Item Pernyataan & Kriteria Jawaban Atas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| No        | Indikator                                                                                   | Skor Max | Skor Riil | Persentase (%) | Kriteria |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------|----------------|----------|
| 1         | Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggung jawab seluruh karyawan                        | 190      | 135       | 71.05%         | Setuju   |
| 2         | Saya selalu mengerjakan tugas dengan teliti                                                 | 190      | 131       | 68.95%         | Setuju   |
| 3         | Kuantitas saya sesuai dengan kriteria kuantitas karyawan perusahaan                         | 190      | 138       | 72.63%         | Setuju   |
| 4         | Dalam menjalankan tugas saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang                          | 190      | 131       | 68.95%         | Setuju   |
| 5         | Saya tepat waktu dalam bekerja                                                              | 190      | 139       | 73.16%         | Setuju   |
| 6         | Saya dapat bekerja sama dengan baik untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dalam kelompok | 190      | 129       | 67.89%         | Netral   |
| 7         | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan                           | 190      | 148       | 77.89%         | Setuju   |
| 8         | Saya masuk kerja sesuai dengan jam yang ditetapkan.                                         | 190      | 145       | 76.32%         | Setuju   |
| 9         | Saya dapat mencari solusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan saya                        | 190      | 146       | 76.84%         | Setuju   |
| 10        | Saya mampu berkomunikasi secara baik                                                        | 190      | 152       | 80.00%         | Setuju   |
| Rata-rata |                                                                                             | 190      | 139.4     | 73.37%         | Setuju   |

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pertanyaan tentang variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 139,4 atau setara dengan 73,37% dengan kriteria “Setuju”.



DOI: 10.52362/jisamar.v8i1.1418

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



## Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 6. Analisis Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)   | .610                        | 5.988      |                           | .102  | .919 |
|       | Kepemimpinan | .712                        | .178       | .526                      | 4.004 | .000 |
|       | Upah Kerja   | .304                        | .129       | .309                      | 2.353 | .024 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 25, 2023

### Interpretasi

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_t$$

$$Y = 0.610 + 0.712X_1 + 0.304X_2 + e_t$$

### Interpretasi:

Berdasarkan persamaan regresi linier diatas, maka interprestasi sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 0.610 mengandung arti bahwa jika tidak memperhatikan Kepemimpinan dan Upah Kerja maka Kinerja Karyawan hanya sebesar 7,466.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0.712 mengandung arti bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan demikian jika (X1) ditingkatkan 1% sementara Upah Kerja dianggap tetap maka Kinerja Karyawan meningkat 7,12%
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Upah Kerja (X2) sebesar 0.304 mengandung arti bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Upah (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan demikian jika (X2) ditingkatkan 1% sementara Kepemimpinan dianggap tetap maka Kinerja Karyawan meningkat 3,04%
4. Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X1) sebesar 0.712 lebih besar daripada koefisien regresi Upah Kerja (X2) sebesar 0.304. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variable Kepemimpinan lebih tinggi atau dominan dibandingkan dengan Upah Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada Peternakan Telur Metro Lampung.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Koefisien Determinasi Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .718 <sup>a</sup> | .515     | .488              | 4.699                      |

a. Predictors: (Constant), Upah Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 25, 2023

Dari tabel di atas memperlihatkan keeratan pengaruh variabel Kepemimpinan dan Upah Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan diperoleh  $R = 0,707$  dan koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 0,515$  atau 51,5%. Besarnya koefisien determinasi, memberikan arti bahwa besarnya perubahan pada variabel Kinerja Karyawan 51,5% dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan Upah Kerja, sisanya 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti seperti motivasi, kemampuan kerja, disiplin kerja dan lain-lain.



DOI: 10.52362/jisamar.v8i1.1418

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau Ho ditolak dan Ha diterima.

**Tabel 8. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)   | .610                        | 5.988      |                           | .102  | .919 |
|       | Kepemimpinan | .712                        | .178       | .526                      | 4.004 | .000 |
|       | Upah Kerja   | .304                        | .129       | .309                      | 2.353 | .024 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 25, 2023

### Uji Hipotesis Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat  $t_{hitung}$  variabel Kepemimpinan 4.004 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probality jauh lebih kecil dari 0,050 maka Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian hipotesis pertama “Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Peternakan Telur Metro Lampung”

### Uji Hipotesis Upah Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat  $t_{hitung}$  variabel Upah Kerja sebesar 2.353 dengan tingkat signifikan 0,024 karena probality jauh lebih kecil dari 0,050 maka Upah Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian hipotesis kedua “Upah Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Peternakan Telur Metro Lampung” diterima.

### Uji Hipotesis Anova atau Uji F

**Tabel 9. Uji Hipotesis Secara Anova (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 821.370        | 2  | 410.685     | 18.599 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 772.840        | 35 | 22.081      |        |                   |
|       | Total      | 1594.211       | 37 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Upah Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 25, 2023

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 18.599 dengan F tabel sebesar 3,09 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,050 maka Kepemimpinan dan Upah Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berarti Ho ditolak Ha diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga : “Kepemimpinan dan Upah Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Peternakan Telur Metro Lampung” dapat diterima.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat  $t_{hitung}$  variabel Kepemimpinan 4.004 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probality jauh lebih kecil dari 0,050 maka Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian hipotesis pertama “Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Peternakan Telur Metro Lampung”. Apabila kepemimpinan kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula,



DOI: 10.52362/jisamar.v8i1.1418

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Sumber daya manusia merupakan penggerak dari jalannya sebuah perusahaan. Sehingga peran pemimpin sangat berpengaruh untuk memberikan arahan dan wewenang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan atasan dapat berpengaruh terhadap keberhasilan maupun kegagalan dalam pencapaian sebuah perusahaan. Bukit et al., (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahan untuk menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam kepemimpinan, kualitas dorongan, semangat, arahan dan dukungan merupakan faktor yang harus diperhatikan. Kepemimpinan yang baik diperlukan agar menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi, dimana pemimpin dapat memberikan kejelasan dalam memberikan perintah tugas dan tanggung jawab terhadap karyawannya.

Setiap pemimpin memiliki cara tersendiri dalam memimpin jalannya perusahaan. Perbedaan kepemimpinan memiliki pengaruh tentang bagaimana partisipasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin perlu mempertimbangkan kepemimpinan yang tepat agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan bentuk tingkah laku seorang pemimpin dalam menunjukkan kemampuannya (Arum, 2022).

Pada penelitian yang dilakukan sebelumnya, dijumpai hasil serupa bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan. Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Tresia D. Tarussy (2018) diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pulau Batang Dua Kota Ternate. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa variable pengawasan dan disiplin kerja justru berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung hasil penelitian ini dimana gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan, melainkan variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

#### **Pengaruh Upah Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat  $t_{hitung}$  variabel Upah Kerja sebesar 2.353 dengan tingkat signifikan 0,024 karena probality jauh lebih kecil dari 0,050 maka Upah Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis kedua “Upah Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Peternakan Telur Metro Lampung” diterima.

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

Hal ini dapat diartikan bahwa Upah yang layak yang diberikan kepada karywan dapat meningkatkan kerja para karyawan. Upah diberikan kepada karyawan bertujuan sebagai balas jasa dan pengorbanan yang telah berikan kepada perusahaan. Semakin tinggi upah karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin rendah upah yang diberikan, semakin rendah pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Oktaviani (2023), dengan judul “Pengaruh Upah Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Inti Indosawit Subur Tahun 2018-2021)” dengan hasil penelitian menunjukan bahwa Upah Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Kepemimpinan dan Upah Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan**

Hasil analisis dengan bantuan program komputer SPSS 25 for windows menunjukkan besarnya koefisien determinasi sebesar 51,5%, memberikan arti bahwa besarnya perubahan pada variabel Kinerja Karyawan 51,5% dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan Upah Kerja, sisanya 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti seperti motivasi, kemampuan kerja, disiplin kerja dan lain-lain.

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 18.599 dengan F tabel sebesar 3,09 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,050 maka Kepemimpinan dan Upah Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga : “Kepemimpinan dan Upah Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Peternakan Telur Metro Lampung” dapat diterima.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Peternakan Telur Metro Lampung. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Gibson (2018) bahwa



kinerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan maupun organisasi. Seluruh perusahaan atau organisasi dalam melaksanakan visi dan misinya sangat tergantung dengan peran kepemimpinan dan budaya yang ada di organisasi tersebut.

#### **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan kajian teoritik dan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Peternakan Telur Metro Lampung. Variabel upah kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Peternakan Telur Metro Lampung. Variabel bebas kepemimpinan dan upah kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Namun besarnya koefisien determinasi sebesar 51,5%, memberikan arti bahwa besarnya perubahan pada variabel Kinerja Karyawan 51,5% dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan Upah Kerja, sisanya 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti seperti motivasi, kemampuan kerja, disiplin kerja dan lain-lain.

#### **REFERENASI**

- [1] Arum, Ambarani (2022) Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kotabumi Lampung Utara. Diploma Thesis, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- [2] Bukit, Benjamin et al, (2017), Pengembangan Sumber Daya Manusia,. Yogyakarta, ZAHHR Publishing.
- [3] Ditanugraha, Angga. 2013 “Pengaruh Sistem Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian produksi PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi” Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia.
- [4] Edison, Anwar, Komariyah (2018)
- [5] Fahmi, Irham, (2018), Manajemen Kinerja, Alfabeta, Bandung.
- [6] George, Terry. 2014. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta. Bina Aksara.
- [7] Gibson. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- [8] Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- [9] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [10] Jaka, A. W dan Sintaasih, Desak Ketut. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan.7(2)
- [11] Kadarisman, M. (2016). Manajemen Kompensasi. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- [12] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [13] Oktaviani, P, Zahara, A. E & Ismail, M. (2023). Pengaruh Upah Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan. Cemerlang : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis, 3(1), 236–250. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i1.733>,
- [14] Onika, Febri (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara / Febri Onika / 26180518 / Pembimbing : Ponco Priyantono. Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jakarta.
- [15] Quraissy, M., Istiqomawati, R., & Ristanti, I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Upah terhadap Kinerja Karyawan (Study pada BMT Forum Likuiditas Gunung Kidul). Investasi : Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis, 2(2), 45–49.
- [16] Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- [17] Siswanto, Dimas Stefana (2020) Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Motivasi Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Divisi Produksi PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang



**DOI:** 10.52362/jisamar.v8i1.1418

**Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).**

Tasikmalaya). Sarjana thesis, Universitas Siliwangi.

- [18] Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- [19] Tarussy, T., Lengkong, F., & Tampongangoy, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Pulau Batang Dua Kota Ternate. Jurnal Administrasi Publik, 6(95). Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/view/30548>
- [20] Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo. Persada.
- [21] Wibowo. 2016. Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- [22] Wijono, Sutarto. 2018. Kepemimpinan Dalam Prespektif Organisasi. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.



DOI: 10.52362/jisamar.v8i1.1418

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).