

**PENGARUH SISTEM PENGUPAHAN DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
PABRIK KERTAS INDONESIA (PAKERIN) MOJOKERTO”**

Luqman Harianto¹, Nur Aida²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gempol Pasuruan, Jawa Timur

E-mail: nur.aidaph@gmail.com*

Abstrak – Penelitian bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh sistem pengupahan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Pabrik Kertas Indonesia (Pakerin) Mookerto dengan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Karyawan yang ada di Divisi Teknik Linkom PT. Pakerin – Mojokerto sebanyak 158 Orang dengan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin didapat jumlah sampel dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Data yang diperoleh diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan Uji F serta menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sistem pengupahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan sistem pengupahan memiliki tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Selain itu, variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki tingkat signifikan $0.193 > 0,05$. Terakhir variabel sistem pengupahan dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pakerin dibuktikan dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$

Kata kunci: Sistem pengupahan, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan.

Abstract : This study aims to determine the extent of the influence of the wage system and leadership style on employee performance at PT. Pabrik Kertas Indonesia (Pakerin) Mojokerto using a quantitative research approach. There are 158 employees in the Technical Linkom Division of PT. Pakerin – Mojokerto, with the sample size determined using the Slovin formula. The sampling technique used is simple random sampling. The data obtained were tested using validity and reliability tests, classical assumption tests, t-test, and F-test, and analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the study show that the wage system variable has a significant effect on employee performance, as indicated by a significance level of $0.00 < 0.05$. In addition, the leadership style variable does not have a significant effect on employee performance, with a significance level of $0.193 > 0.05$. Finally, the wage system and leadership style variables simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Pakerin, as evidenced by a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: wage system , leadership style, employee performance

DOI:

Article Received; Revised; Accepted; Published

Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya agar tetap kompetitif. Salah satu faktor penting yang memengaruhi daya saing perusahaan adalah **kinerja karyawan**, karena karyawan merupakan aset strategis dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah sistem pengupahan dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen.

Sistem pengupahan yang adil dan kompetitif memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Upah yang sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kebutuhan hidup layak dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, sistem pengupahan yang tidak transparan atau tidak sebanding dengan kontribusi karyawan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan penurunan kinerja.

Di sisi lain, gaya kepemimpinan juga berperan krusial dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang efektif, dan memperhatikan kebutuhan bawahannya akan lebih mampu meningkatkan semangat dan kinerja tim. Gaya kepemimpinan yang otoriter, demokratis, atau transformasional dapat memberikan dampak yang berbeda terhadap perilaku dan produktivitas karyawan.

PT. Pabrik Kertas Indonesia (PAKERIN) Mojokerto sebagai salah satu perusahaan besar di sektor industri manufaktur dituntut untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawannya guna menghadapi dinamika pasar yang terus berubah. Dalam praktiknya, efektivitas sistem pengupahan dan gaya kepemimpinan di perusahaan ini menjadi faktor penting dalam menunjang pencapaian target produksi dan kualitas kerja karyawan.

Namun, masih terdapat tantangan dalam pelaksanaan sistem pengupahan dan kepemimpinan di lapangan, seperti keluhan terhadap ketidaksesuaian upah, kurangnya penghargaan terhadap kinerja, atau gaya kepemimpinan yang kurang komunikatif. Hal ini menimbulkan pertanyaan sejauh mana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja PAKERIN.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem pengupahan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Pabrik

Kertas Indonesia (PAKERIN) Mojokerto, sebagai upaya memberikan masukan strategis bagi manajemen dalam meningkatkan efektivitas kerja dan daya saing perusahaan.

Rumusan Penelitian

1. Apakah terdapat pengaruh sistem pengupahan dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PAKERIN ?
2. Apakah terdapat pengaruh sistem pengupahan dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PAKERIN ?

Tujuan Peneletian

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengupahan dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PAKERIN.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengupahan dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PAKERIN.

Landasan Teori

Sistem Pengupahan

Maka Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan, sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah yaitu :

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerja dan keluarganya
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja

Indikator Sistem Pengupahan

Menurut UU No. 11 Th. 2020 (Indonesia, 2020) tentang Cipta Kerja pasal 88 ayat 2)

1. Upah minimum
2. Struktur dan skala upah
3. Bentuk dan cara pembayaran upah
4. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Hasibuan, 2016), gaya kepemimpinan adalah suatu cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut

Rivai dan Mulyadi dalam (Agustina, 2018), mendefinisikan bahwa Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Kartini Kartono, 2016)

1. Kemampuan analisa
2. Keterampilan berkomunikasi
3. Keberanian dalam mengambil kebijakan
4. Kemampuan mendengar
5. Ketegasan

Kinerja

(Fahmi, 2017), mengemukakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

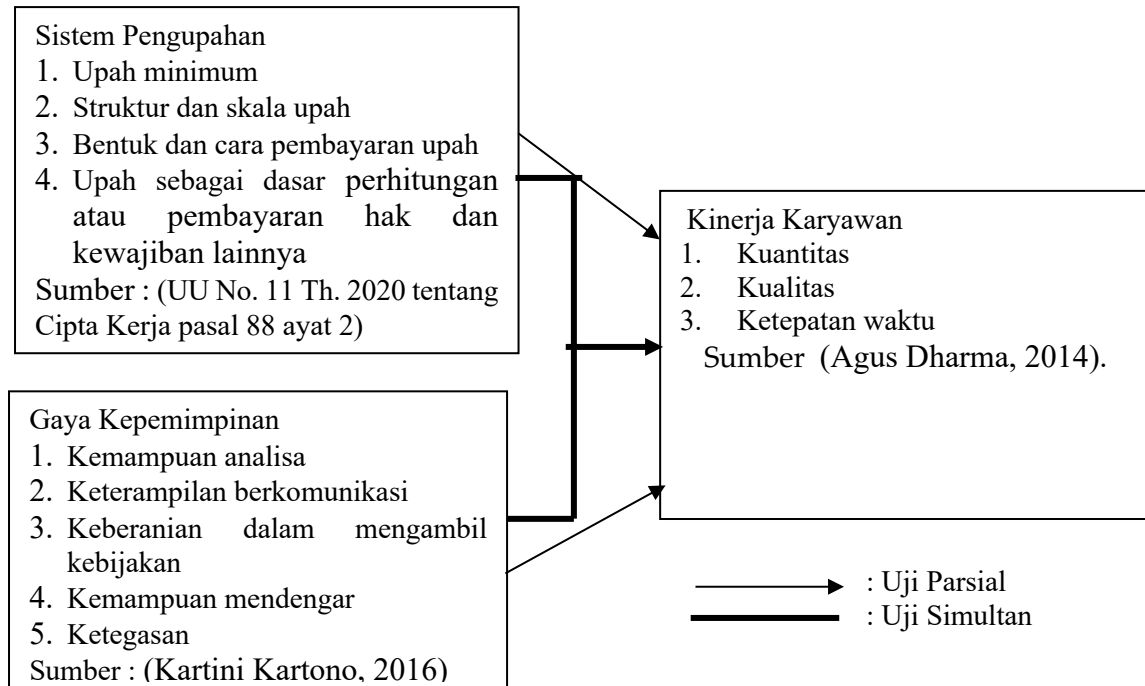
Menurut (A.A Anwar Prabu Mangkunegara., 2016), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja

Menurut (Agus Dharma, 2014).

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu

Kerangka Penelitian



Gambar 1 : Kerangka Penelitian

Hipotesa Penelitian

1. Diduga sistem pengupahan dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PAKERIN.
2. Diduga sistem pengupahan dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PAKERIN.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan korelasional, sebuah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel, yaitu antara variabel bebas : sistem pengupahan dan gaya kepemimpinan dan variabel terikat yaitu kinerja

Jenis Data

Data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (responden) melalui kuesioner yang disebar dengan menggunakan skala Likert 1-5 (Sugiyono, 2020). Data sekunder adalah data yang

diperoleh dari sumber yang tidak langsung (Sugiyono, 2020).

Populasi, Sampel

Populasi didefinisikan sebagai seluruh objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu area generalisasi (Sugiyono, 2020). Populasi penelitian ini adalah Karyawan yang ada di Divisi Teknik Linkom PT. Pakerin – Mojokerto sebanyak 158 Orang

Sampel merupakan bagian dari populasi dan dipilih untuk mewakili keseluruhan dalam suatu penelitian (Alvi, 2016). Jumlah sampel di penelitian ini ditentukan dengan metode teori Slovin dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \dots\dots\dots (3.1)$$

dimana : n : Jumlah Sampel

 N : Jumlah Populasi

 e : Tingkat kesalahan sampel (*Sampling error*)

apabila populasi diketahui sebanyak 158 Orang dan tingkat kesalahan sampel ditentukan sebesar 10%, maka :

$$n = \frac{158}{1+(158 \times 0.1^2)} = \frac{158}{1+(158 \times 0.01)} = \frac{158}{1+1.58} = \frac{158}{2.58} = 61.24$$

dibulatkan = 61 Orang

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 61 Orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik acak dan sederhana (*Simple Random Sampling*) yaitu sampel diambil dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2018:140).

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Dalam penelitian dimana pengumpulan data dilakukan dengan menyebar questioner maka data harus diuji melalui uji :

1. Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan sesuatu instrumen. Butir questioner dikatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel.

2. Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya, konsisten serta memiliki akurasi pengukurannya sebagai alat pengumpul data. questioner dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai Alpha Cronbach $> 0,6$ (Sujarweni, 2021).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Uji normalitas data untuk mengambil keputusan dalam penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria

Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau data berdistribusi normal dan sebaliknya.

2. Uji heterokedastisitas

(Ghozali, 2020) uji heteroskedastisitas dimaksudkan menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji glejser adalah, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya.

3. Uji Multikoliaritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan menguji model regresi apakah terdapat hubungan antar variabel bebas (Ghozali, 2020)

Analisa Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Y = kinerja

X_1 = sistem pengupahan

X_2 = gaya kepemimpinan

b_1 = Koefisien sistem pengupahan

b_2 = Koefisien gaya kepemimpinan

a = konstanta

Uji Hpotesa

Uji F

Uji Simultan (uji F) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikat. Apabila nilai Sig. > 0,05 maka secara bersama sama variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat dan sebaliknya.

Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2020). Kriteria uji t adalah : apabila nilai signifikan < 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya semua variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen dan sebaliknya.

Korelasi Dan Koefisien Determinan

- a. Koefisien korelasi menunjukan derajat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi berada dalam batas -1 hingga +1

Tabel 1 : Klasifikasi Nilai Koefisien Korelasi r Pearson

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2020)

- b. Koefisien Determinasi (R^2)

(Ghozali, 2020) menyatakan bahwa R^2 dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai R^2 yang semakin mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai R^2 mendekati nol, menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat relatif kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Berikut hasil olah untuk uji validitas

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
Sistem Pengupahan	X1.1	0,736	0,2126	Valid
	X1.2	0,780	0,2126	Valid
	X1.3	0,655	0,2126	Valid
	X1.4	0,483	0,2126	Valid
	X1.5	0,762	0,2126	Valid
	X1.6	0,827	0,2126	Valid
Gaya Kepemimpinan	X2.1	0,382	0,2126	Valid
	X2.2	0,823	0,2126	Valid
	X2.3	0,834	0,2126	Valid
	X2.4	0,889	0,2126	Valid
	X2.5	0,934	0,2126	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,831	0,2126	Valid
	Y.2	0,820	0,2126	Valid
	Y.3	0,861	0,2126	Valid

Sumber : Data primer yang diolah.

Tabel 2 diatas menunjukkan nilai r_{hitung} semua item questioner > 0,2126 yang berarti setiap butir pernyataan dinyatakan valid

Uji reliabilitas

Berikut hasil olah untuk uji reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Sistem Pengupahan (X1)	0,802	6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,913	5	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,786	3	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah,

Tabel 3 di atas menunjukan bahwa koefisien *alpha cronbach* untuk semua variabel > 0,6 sehingga instrument penelitian dinyatakan reliabel.

Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4 : Uji Normalitas

Nilai Signifikan	Standart	Keterangan
0,785	5%	Normal

Sumber : Data diolah

Karena tingkat signifikan $> 0,05$ artinya berdistribusi dikatakan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Sistem Pengupahan	0,854	1,171	Non Multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan	0,854	1,171	

Sumber : Data diolah

Tabel 5 diatas menunjukkan nilai VIF untuk variabel Sistem Pengupahan (X1) Gaya Kepemimpinan(X2), dan kinerja karyawan (Y) dibawah 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1, sehingga bisa disimpulkan bahwa antara Sistem Pengupahan (X1) dan Gaya Kepemimpinan(X2), tidak terjadi multikoliniritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	Signifikan	
Sistem Pengupahan	0,442	0,414	Non Heterokedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0,442	0,824	

Sumber : data diolah

Karena nilai Sig. $> 0,5$ maka tidak terjadi heterokedastisitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh terhadap antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 7. : Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.018	1,311	4.590	0.000	-
	x1_sistem pengupahan	0.232	0.058	4.003	0.000	Signifikan
	x2_Gaya kepemimpinan	0.066	0.050	1,316	0,193	Tidak Signifikan
Tingkat Signifikasi 0,05						
R		= 0,553				
R ²		= 0,306				
F _{hitung}		= 18,492				
Signifikansi F		= 0,000				

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 8 diatas, berikut persamaan regresi linier berganda :

$$Y = 6.018 + 0,232 X_1 + 0,066 X_2 + e$$

Dari persamaan linier berganda di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta 2.813 dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel Sistem pengupahan (X1) dan variabel gaya kepemimpinan (X2) adalah konstan (tidak berubah), maka kinerja karyawan adalah sebesar 6.018.
- Koefisien regresi $X_1 = 0,232$ diinterpretasikan bahwa setiap peningkatan variabel sistem pengupahan (X1) sebesar satu poin, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,232 dan sebaliknya dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- Koefisien regresi $X_2 = 0,068$ maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa setiap peningkatan variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar satu poin, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,068 dan sebaliknya dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Koefisiensi regresi untuk variabel sistem pengupahan (X_1) dan variabel gaya kepemimpinan (X_2) bernilai positif artinya terdapat hubungan positif atau searah antara variabel bebas sistem pengupahan (X_1) dan variabel gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai korelasi (R) sebesar 0,553 artinya hubungan antara variable sistem pengupahan (X_1) dan variabel gaya kepemimpinan (X_2) adalah sedang terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 0,306 atau 30,6% artinya kemampuan menjelaskan variable sistem pengupahan (X_1) dan variabel gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan adalah 30,6% dan sisanya sebesar 69,4% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variable lain diluar variabel penelitian.

Uji Hipotesa

Uji t (uji Parsial)

1. Sistem pengupahan mempunyai nilai sig. $0,00 < 0,05$ artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara sistem pengupahan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan (Nur Hasan, 2020, Nur & Tenri, 2021, Hamonangan Siallagan, 2014) karena hasil penelitiannya menyatakan ada pengaruh antara pengupahan terhadap kinerja karyawan sementara dalam penelitian (Munawarah & Arwansyah, 2023) dikatakan bahwa sistem pengupahan tidak berpengaruh terhadap kinerja .
2. Gaya kepemimpinan mempunyai nilai sig. $0,193 > 0,05$ artinya bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian (Nur Hasan, 2020, Makalew et al., 2021, Andayani, 2020)

Uji F (uji simultan)

Berdasarkan nilai sig dalam uji F sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa Sistem pengupahan dan Gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dan hasil ini sesuai dengan hasil penelitian (Nur Hasan, 2020)

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan antara lain :

1. Sistem Pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PAKERIN – Mojokerto, dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini telah terbukti berdasarkan hasil analisa yang diperoleh dan dapat diterima.

2. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PAKERIN – Mojokerto, dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini tidak terbukti berdasarkan hasil analisa yang diperoleh dan ditolak.
3. Sistem Pengupahan dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PAKERIN – Mojokerto, dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini telah terbukti berdasarkan hasil analisa yang diperoleh dan dapat diterima.

Saran

1. Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan antara lain :
2. Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk PT. PAKERIN – Mojokerto untuk memperhatikan dan melakukan perbaikan yang berkaitan dengan sistem pengupahan dengan melaksanakan aturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih efektif dan dapat membantu dalam mencapai target-target yang diinginkan perusahaan.
3. Untuk peneliti selanjutnya perlu untuk melakukan penelitian dengan variabel-variabel lain, karena masih banyak variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Agus Dharma. (2014). *Manajemen Supervisi*. Rajawali Press.
- Agustina, K. &. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika *Kindai*, II(1), 1–6. <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/kindai/article/view/200>
- Alvi. (2016). *A Manual For Selecting Sampling Techniques In Research*. University Of Karachi.
- Andayani, K. V. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Sakti Di Daan Mogot Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4),

527. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i4.10671>

Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. CV Alfabeta.

Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamonangan Siallagan. (2014). PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN, PEMBERDAYAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN SITOLU ORI KABUPATEN NIAS UTARA. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya Vol.12, 12(4)*.

Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

Indonesia. (2020). Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Peraturan.Bpk.Go.Id, 052692, 1–1187*.

Kartini Kartono. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.

Makalew, T., Tamengkel, L. F., & Penuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity, 2(5)*, 428–432. <https://repository.unsri.ac.id/44287/>

Munawarah, I., & Arwansyah, M. (2023). Pengaruh Sistem Penggajian, Upah Lembur, Dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Cv. Dua Elang Makmur). *Jurnal Gici Jurnal Keuangan Dan Bisnis, 15(1)*, 91–103. <https://doi.org/10.58890/jkb.v15i1.76>

Nur Hasan. (2020). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SISTEM PEMBERIAN UPAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOME INDUSTRI LOGAM (Studi Kasus Pada Karyawan Muslim Home Industry Logam Kec. Juwana Kab. Pati)*. 2507(February), 1–9.

Nur, S. W., & Tenri, A. U. A. (2021). Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Usaha Multijasa Kabupaten Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business, 4(2)*, 516–526. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i2.1672>

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Alfabeta (ed.)).

Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi* (1th ed.). Pustakabarupress.