

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Terhadap Karyawan CV. Hazna Indonesia)

Firda Hanifah

Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Teknologi Digital Bandung

Jl. Cibogo No. Indah 3, Mekarjaya,

Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40000

firdhahaniffah01@gmail.com

Article's History:

Received 4 Februari 2024; Received in revised form 17 Februari 2024; Accepted 1 Maret 2024; Published 1 Juni 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Hanifah, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Terhadap Karyawan CV. Hazna Indonesia). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (3). 1609-1632. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2409>

Abstrak:

Gaya kepemimpinan dan gaji merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan CV. Hazna Indonesia. Gaya kepemimpinan yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Sedangkan gaji yang memadai dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Hazna Indonesia. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian survei dan metode penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh yaitu karyawan CV. Hazna Indonesia sebanyak 50 orang yang dijadikan sebagai sample. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode wawancara dan kuisioner yang dengan sistem online (melalui *google form*). Hasil kuisioner telah di uji validitas dan reliabilitasnya juga telah di uji asumsi klasik berupa asumsi normalitas, multikolinearitas dan asumsi heterokedastisitasnya. Metode analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda. Dengan menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 26. Dengan hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan dan gaji berpengaruh sebesar 0,500 atau menghasilkan presentase sama dengan 50% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, hasil pengujian menunjukan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Hazna Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel ($6.095 > 2.01174$) dimana artinya hipotesis diterima atau terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian gaji memperlihatkan nilai t hitung diperoleh sebesar 3.386 dan lebih besar dari pada t tabel 2.01174, yang artinya hipotesis diterima atau terdapat pengaruh antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan. Adapun nilai signifikansi variabel sebesar 0,000. Dimana nilai ini lebih kecil dari 0,000 ($0,000 < 0,05$). Artinya variabel Gaya kepemimpinan dan Gaji mempunyai pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan diperkuat dengan hasil dari tabel annova yang memperoleh nilai Fhitung sebesar 23.468. Fhitung tersebut lebih besar dari pada Ftabel 3.20. Nilai Fhitung tersebut lebih besar dari pada Ftabel yaitu $23.468 > 3.20$ yang diperoleh dari tabel statistik. Sehingga berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansinya dan nilai Fhitung dengan Ftabel, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Gaji secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Hazna Indonesia.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Gaji, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Kemajuan industri fashion muslim telah menjadi fenomena yang menarik perhatian secara global. Masyarakat muslim dari berbagai belahan dunia semakin menyadari kekuatan dan potensi ekonomi dari fashion muslim. Demografi yang berkembang dan meningkatnya kesadaran akan identitas dan kebutuhan khusus mendorong pertumbuhan industri fashion muslim. Namun, masih terdapat tantangan dan kekurangan dalam industri fashion muslim, seperti kurangnya mengikuti tren terkini, distribusi yang terbatas, dan kurangnya ketersediaan produk dengan kualitas yang baik.

Faktor inilah yang mendasari CV. Hazna Indonesia yang beralamat di Jl. Jati Utama Blok W2 no 9, Margaasih, Kec. Margaasih, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40215, untuk berupaya mengembangkan kualitas produksi pakaian khususnya produksi pakaian muslim & muslimah. CV. Hazna Indonesia merupakan

perusahaan *garment* yang bergerak dalam bidang manufaktur industri fashion muslim. (Manajemen CV. Hazna Indonesia, 2023).

CV. Hazna Indonesia berdiri tahun 2003, sudah bekerja sama dengan brand brand besar di Indonesia, ratusan produk brand brand besar di tangani oleh CV. Hazna Indonesia, dengan selalu mengutamakan kualitas jahitan. Client yang bekerja sama pun sangat loyal selalu melakukan *repeat order* karena meskipun harga makloon cukup tinggi tapi client puas dengan apa yang mereka dapat yaitu mendapatkan produk yang berkualitas tinggi. (Manajemen CV. Hazna Indonesia, 2023)

CV. Hazna Indonesia selain menyediakan jasa makloon kepada brand lain, ia juga memiliki beberapa anak brand yaitu yang pertama ada Shasmira dimana shasmira ini berdiri sejak tahun 2005 dengan produknya yaitu busana muslim. Shasmira pada tahun 2005-2017 mengalami masa kejayaan, dimana konsep pengembangan usaha ini adalah management modern untuk memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap busana muslim berkualitas dengan harga yang kompetitif. Strategi penjualan dengan jaringan retail dan bermitra dengan pengusaha seluruh Indonesia dan Kawasan Asia Tenggara. Cabang utama nya sekarang ada 4 cabang yaitu. 2 berada di Bandung 2 berada di Jakarta. Sedangkan untuk cabang outlet yang menggunakan Franchise tidak terhitung jumlahnya. Dahulu strategi promosi yang dilakukan shasmira dominan melalui media elektronik seperti menjadi sponsor film atau sinetron. Tapi untuk saat ini sudah beralih menggunakan media sosial seperti instagram, tiktok ataupun marketplace. Produk Shasmira ini antara lain busana muslimah seperti hijab instan, Dress, mukena, dll. Yang sama sama 1 produksi dengan makloonan. Menyusul diluncurkan juga anak brand yang bernama Hazna yaitu untuk pasar hijab khusus hijab, dan juga Rozaq khusus baju koko. (Prasetyo, 2017).

CV. Hazna Indonesia memperkerjakan karyawan 25 staff, 100 penjahit, 30 orang produksi, dan 300 pengrajin busana muslim (bukan karyawan). CV. Hazna Indonesia sudah menjangkau brand brand busana muslim yang ada di Brunei, Singapura, Malaysia, dan Bangladesh. (Manajemen CV. Hazna Indonesia, 2023). Kesuksesan CV. Hazna Indonesia tidak luput dari peran manajemen. Menurut Firmansyah (2018) Manajemen adalah Merencanakan, mengorganisasikan, mempersiapkan, mengarahkan dan mengawasi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan merupakan seni dan ilmu manajemen. (Aryatinigrum, 2020). Salah satunya adalah aset organisasi yang paling berharga adalah departemen sumber daya manusia atau divisi manajemen personalia. Hidayat, R., & Anwar (2022) Karena manusialah yang mengawasi keseluruhan proses manajemen, maka manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bidang administrasi umum yang menangani hal-hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Hal ini menjadikan SDM sebagai komponen manajemen yang paling penting.

Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan termasuk CV. Hazna Indonesia pasti memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik bagi masa depan. Menurut Ansory (2018:59) Sumber daya manusia merupakan manusia yang menjadi tulang punggung organisasi dan perusahaan, serta merupakan aset yang potensinya harus diakui dan dilestarikan. (Hidayat, R., & Anwar, 2022). Perusahaan yang memiliki SDM yang berkualitas dan terampil memiliki keunggulan kompetitif yang lebih besar dalam menghadapi persaingan di pasar. Karyawan yang kompeten dan terlatih mampu memberikan kualitas produk atau layanan yang unggul, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Maka dari itu perusahaan menginginkan pekerja yang memiliki tingkat keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Kehadiran sumber daya manusia yang unggul diharapkan dapat berperan sangat aktif dalam pengelolaan usaha sebagai pengawas, pelaksana dan perencana usaha. Perusahaan juga harus meningkatkan kualitas manajemen perusahaan supaya bisa berkesinambungan. Menurut CV. Hazna Indonesia (2023), CV. Hazna Indonesia sudah mempunyai sumber daya manusia yang cukup baik. Maka dari itu CV. Hazna Indonesia juga seharusnya memenuhi hak dan kewajiban kepada karyawan dengan begitu kinerja karyawannya juga akan terus meningkat. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan, dan memberi contoh kepada karyawan. Gaya kepemimpinan sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Adhari (2021) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Gaya kepemimpinan memiliki peran dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Hasibuan (2016 : 170 dalam RUDI HARTONO & EKO JUNI WAHYUDI (2022), Seorang pemimpin dapat menggunakan gaya kepemimpinannya untuk mempengaruhi perilaku bawahannya guna meningkatkan produktivitas, kepuasan

kerja, dan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator gaya kepemimpinan menurut Harahap & Khair (2019 dalam LEKSONO, P. Y, FAUJI, D. A. S, & Pratama (2019) yaitu: kemampuan mengambil keputusan, kemampuan motivasional, kemampuan memotivasi, kemampuan keterampilan komunikasi, kemampuan mengelola bawahan dan kemampuan bertanggung jawab.

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menginspirasi, memotivasi, dan memandu karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi. Menurut Franklyn (1951, Onong Effendy 1993: 200 dalam Dirham, 2019) mengemukakan ada tiga gaya pokok kepemimpinan, yaitu:

1. Kepemimpinan otoriter (*autocratic/authoritarian leadership*) adalah kepemimpinan berdasarkan kekuasaan mutlak.
2. Kepemimpinan demokratis (*democratic/participative leadership*) merupakan kepemimpinan berdasarkan demokrasi.
3. Kepemimpinan bebas (*free-rein/laissez faire leadership*) yaitu pemimpin yang menjalankan fungsinya dengan cara yang pasif.

Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan serta faktor lain yaitu salah satunya gaji. (Aji Harahap, 2020) Gaji diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap tujuan perusahaan. Berdasarkan teori equity Adam (1965 dalam Saputra 2022) menjelaskan kepuasan individu atas gaji yang diterima berkenaan dengan motivasi individu untuk bertindak dalam organisasi. Individu akan menilai rasio input terhadap outcome bagi tugas yang ada dan membandingkannya dengan referent. Teori *equity* menekankan bahwa kepuasan gaji disebabkan oleh perasaan yang berhubungan dengan rasa keadilan atas gaji yang dibayarkan perusahaan.

Siagian (2008:262 dalam Siregar 2016). Untuk memastikan bahwa suatu perusahaan dapat memenuhi berbagai persyaratan spesifik, penggajian harus dipelajari dengan cermat. Indikator-indikator berikut digunakan untuk mengukur variable gaji :

1. Keadilan internal, "Keadilan internal" mengacu pada fakta bahwa pekerja yang melakukan tugas serupa dengan elemen tugas yang relatif sama menerima kompensasi yang sama.
2. Keadilan eksternal, ketika pekerja di suatu organisasi menerima gaji yang sama dengan pekerja di perusahaan lain yang melakukan aktivitas serupa di bidang pekerjaan yang sama.
3. Standar hidup yang terhormat serta tingkat dan jumlah upah yang sesuai bagi para pekerja.
4. Kemampuan memenuhi kebutuhan dasar merupakan kebutuhan pribadi yang diterima pegawai sebagai imbalannya.
5. Mendorong karyawan agar semangat dalam bekerja dengan memberikan kompensasi yang mendukungnya.
6. Jaminan Sosial, Jaminan Hari Tua, dan tunjangan karyawan lainnya dapat berupa pelayanan kesehatan atau asuransi.

Gaji yang sesuai aturan pemerintahan juga merupakan aspek yang sangat penting dalam menjaga hubungan kerja yang sehat dan berkeadilan antara perusahaan dan karyawan. Pemerintah memainkan peranan yang krusial dalam mengatur dan mengawasi pengupahan sejalan dengan aturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut undang-undang tentang gaji karyawan alias kebijakan pengupahan diatur dalam Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah, pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta peraturan pelaksanaannya, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. (StaffAny Team, 2023).

Kinerja karyawan CV. Hazna Indonesia dapat dikatakan baik apabila gaya kepemimpinan yang digunakan efektif. Sebagai imbalan atas keberhasilan tersebut maka CV. Hazna Indonesia perlu memberi gaji yang adil dan pantas dengan keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. Oleh karena itu, ketika karyawan merasakan hasil jerih payahnya di hargai oleh perusahaan maka diyakini mereka akan mampu mempertahankan dan meningkatkan standar kinerjanya. Indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (2019 dalam (LEKSONO, P. Y, FAUJI, D. A. S, & Pratama, 2019):

1. Kualitas
Kualitas ditentukan oleh bagaimana pegawai mempersepsikan kualitas pekerjaan yang dilakukannya dan seberapa sukses mereka menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan bakat dan kemampuannya.
2. Kuantitas

Jumlah Merupakan jumlah akhir yang dinyatakan sebagai jumlah unit atau siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat penyelesaian pekerjaan pada awal waktu yang ditentukan, dan ditinjau dari sudut pandang optimalisasi waktu yang tersisa untuk tugas lain dan koordinasi dengan hasil.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan.

Untuk dapat melihat kinerja karyawan CV. Hazna Indonesia dapat dikatakan baik atau tidak, maka peneliti memberikan beberapa kuesioner pra penelitian yang diberikan kepada 20 karyawan CV. Hazna Indonesia.

Tabel 1 Fenomena Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Jumlah Responden
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1	Secara konsisten meningkatkan keahlian dan kemampuan kualitas pekerjaan	18	90%	2	10%	20
2	Memenuhi target yang ditetapkan untuk pekerjaan	18	90%	2	10%	20
3	Memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan untuk pekerjaan	20	100%	0	0%	20
4	Secara efektif bekerja dalam tim dan berkontribusi pada kerjasama dan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan	20	100%	0	0%	20

Sumber: (CV. Hazna Indonesia, 2023)

Dilihat dari hasil pra kuisiner di atas pada tabel 1.5, pada hasil penelitian yang dilakukan terhadap 20 responden pada karyawan CV. Hazna Indonesia terkait indikator kinerja karyawan diketahui bahwa dari keempat pernyataan di dominasi oleh responden yang memberikan jawaban setuju, karena karyawan selalu setuju dalam meningkatkan kualitas kerja dan selalu menjalankan tugas yang diberikan dengan baik.

Variabel selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Menurut Zaharuddin (2021:50 dalam LAIA, 2023) Dinyatakan bahwa perilaku atau pendekatan yang dipilih oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi sikap, pemikiran dan tindakan anggota organisasi bawahannya dikenal dengan gaya kepemimpinan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa karyawan dapat dipengaruhi dan dimotivasi oleh pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan yang efektif.

Tabel 2 Fenomena Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Jumlah Responden
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1	Para pemimpin perusahaan melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan yang bersifat operasional	0	0%	20	100%	20
2	Para pemimpin perusahaan mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan	0	0%	20	100%	20
3	Para pemimpin perusahaan bersedia mendengarkan masukan dan pendapat dari karyawan	4	20%	16	80%	20
4	Para pemimpin perusahaan mampu memberikan arahan yang jelas tentang tujuan organisasi, memberikan	2	10%	18	90%	20

	dukungan dan bimbingan					
5	Para pemimpin perusahaan menunjukkan komitmen terhadap menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil	0	0%	20	100%	20

Sumber: (CV. Hazna Indonesia, 2023)

Dilihat dari hasil pra kuisisioner di atas pada tabel 2, pada hasil penelitian yang dilakukan terhadap 20 responden pada karyawan CV. Hazna Indonesia terkait indikator gaya kepemimpinan diketahui bahwa hasil kuisisioner menunjukan fenomena bahwa pemimpin CV. Hazna tidak menerapkan indikator yang seharusnya ada pada pemimpin, berdasarkan penelitian di atas di dominasi oleh yang tidak setuju terhadap setiap pernyataan, hal ini menunjukan bahwa bahwa CV. Hazna Indonesia tidak menerapkan gaya kepemimpinan sesuai indikator.

Variabel selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaji. Menurut Lestari & Erik (2018 dalam LAIA, 2023) mengatakan gaji merupakan imbalan berupa uang yang diterima seorang pegawai atas kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Bisa juga disebut dengan pembayaran tetap yang diterima seseorang karena statusnya sebagai pegawai.

Tabel 3 Fenomena Gaji

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Jumlah Responden
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1	Gaji yang diterima sebanding dengan kontribusi dan kinerja yang ditunjukkan dalam pekerjaan	2	10%	18	90%	20
2	Penggajian di perusahaan mendorong rasa keadilan	0	0%	20	100%	20
3	Perusahaan memberikan keterbukaan tentang struktur gaji dan kriteria penentuan gaji yang berdasarkan aturan	10	50%	10	50%	20
4	Merasa puas dengan tingkat gaji yang diterima	0	0%	20	100%	20
5	Penggajian memberikan insentif yang jelas untuk meningkatkan semangat kerja, merasa terdorong untuk memperoleh peningkatan keterampilan dan kompetensi supaya mendapatkan kenaikan gaji	0	0%	20	100%	20
6	Perusahaan memberikan kompensasi (tunjangan, bonus, dll.) yang memadai selain gaji pokok	4	20%	16	80%	20

Sumber: (CV. Hazna Indonesia, 2023)

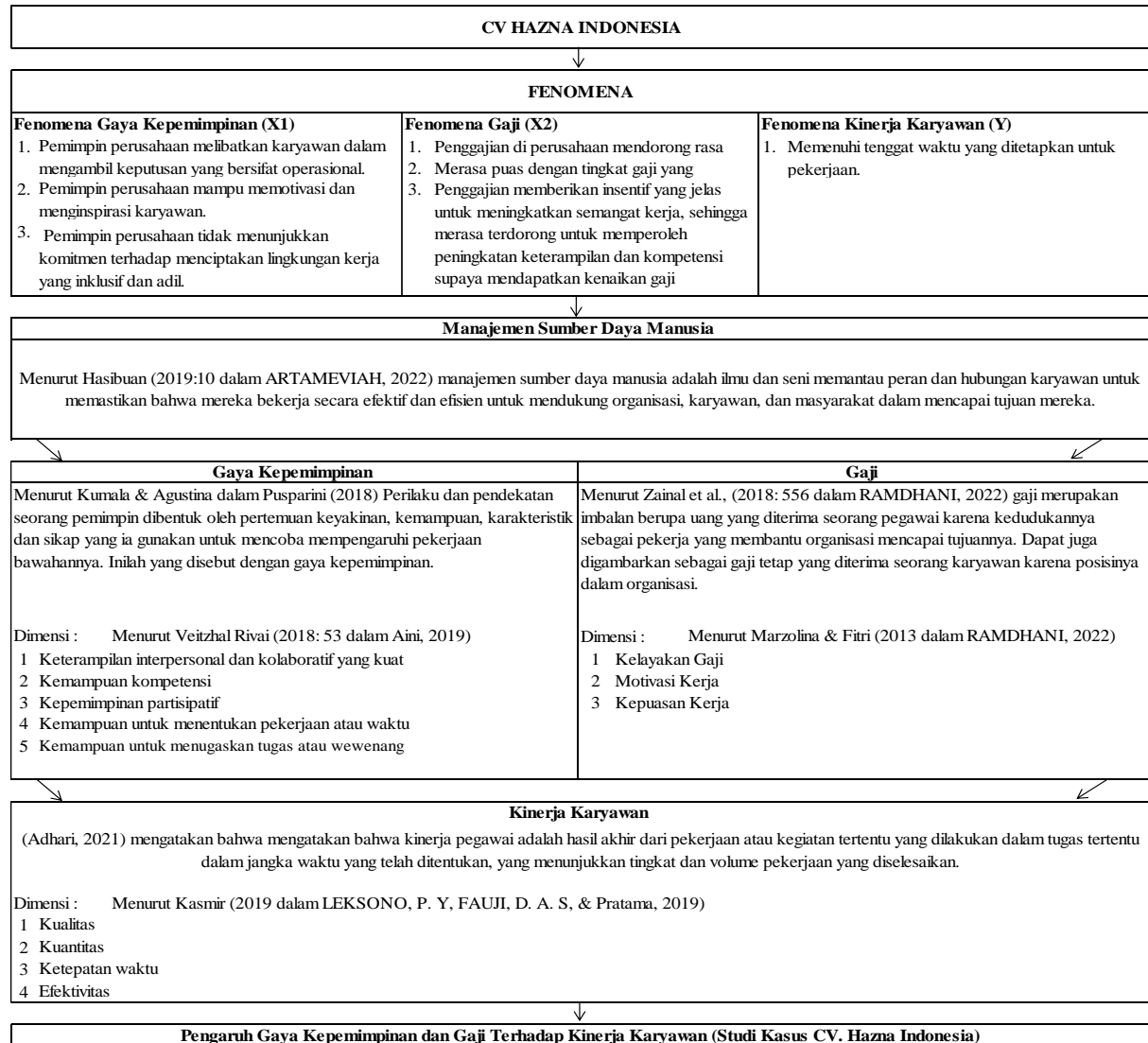
Dilihat dari hasil pra kuisisioner di atas pada tabel 3, pada hasil penelitian yang dilakukan terhadap 20 responden pada karyawan CV. Hazna Indonesia terkait indikator gaji diperoleh fenomena terkait gaji, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari hasil pra penelitian diperoleh fenomena permasalahan yang berkaitan dengan gaji adalah pemimpin dalam pemberian gaji masih cenderung tidak adil dan tidak sesuai terhadap kinerja karyawan dan aturan pemerintah, menyebabkan kebutuhan karyawan yang berupa gaji masih tidak sesuai untuk kebutuhan sehari-hari.

Dalam hal ini gaya kepemimpinan dan gaji merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Sedangkan gaji yang memadai dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerja perusahaan. Pembahasan di atas menunjukkan

bahwa ada masalah, jadi perusahaan harus memperhatikan masalah gaya kepemimpinan dan gaji, maka dari itu penelitian ini mengangkat judul penelitian: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Terhadap Karyawan CV. Hazna Indonesia)”**.

Kerangka Pemikiran

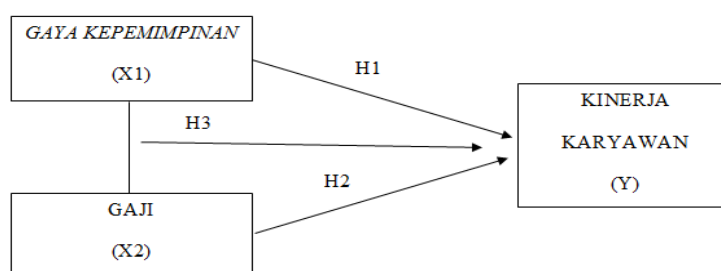
Dari kerangka pemikiran di bawah ini dapat digambarkan pradigma penelitian beserta indikator yang digunakan sebagai penjelasan variable yang digunakan. Kerangka pemikiran digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah peneliti, 2023

Berdasarkan kerangka pemikiran yang terdapat dalam gambar 2 di atas, berikut ini adalah keterkaitan antar variable-variabel penelitian yang diteliti, adapun penjelasan tersebut dapat digambarkan dalam paradigma penelitian sebagai berikut:

**Gambar 2 Pradigma Penelitian**

Sumber: Diolah peneliti, 2023

Hipotesis Penelitian

Peneliti mengembangkan teori berikut berdasarkan kerangka sebelumnya:

- H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Gaya kepemimpinan dan gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metodelogi

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian survei dan metode penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:57 dalam (Agustina, A. I., & Yudhi Koesworodjati, 2020) metode survei merupakan penelitian yang dilakukan terhadap kelompok besar dan kecil dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian. Data yang diteliti adalah data yang diambil dari sampel yang telah diambil dari populasi dengan tujuan untuk mengetahui keberadaan relatif, distribusi, dan hubungan antara variabel sosial dan psikologis.

Menurut Rukajat, (2018 dalam Ulvania 2021) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha menggambarkan fenomena yang terjadi secara realistis, nyata dan kekinian, karena penelitian ini terdiri dari membuat uraian, lukisan atau gambar yang menggambarkan fakta secara akurat, realistis, dan sistematis. Menurut Sugiyono (2020:65 dalam Agustina, A. I., & Yudhi Koesworodjati 2020) metodologi penelitian verifikatif adalah rancangan masalah penelitian yang mengeksplorasi hubungan antara dua variabel atau lebih. Tujuan dari metode ini adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel mempengaruhi faktor lainnya. Strategi verifikatif dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah satu sampai tiga yang telah ditentukan sebelumnya, yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan gaya kepemimpinan. Data pemantauan kemudian akan dikumpulkan dan dianalisis secara sistematis untuk menarik kesimpulan. Menurut Sugiyono (2020:16 dalam Agustina, A. I., & Yudhi Koesworodjati 2020) metode kuantitatif adalah metode penelitian positif yang digunakan untuk mempelajari populasi sampel dengan cara mengumpulkan data menggunakan peralatan penelitian dan menganalisis data kuantitatif atau statistik. Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Gambaran unsur yang diteliti akan menjadi jelas melalui hasil yang bergantung pada identifikasi hubungan penting antara variabel yang diteliti melalui penggunaan metode penelitian kuantitatif, deskriptif dan verifikatif.

Penelitian dilakukan pada tahun 2023, pada perusahaan CV. Hazna, Indonesia yang berada di daerah Kabupaten Bandung, sebagai objek dan tempat penelitian. Dimana penelitian ini membahas sejauh mana gaya kepemimpinan dan gaji mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen akan menjadi topik diskusi eksklusif pada penelitian ini. Faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan gaji (X2). Kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan simbol (Y) merupakan variabel terikat dalam penelitian ini.

Sugiyono (2020 dalam B. IERVANDI, 2021) mengartikan populasi sebagai suatu wilayah umum yang terdiri atas orang-orang atau benda-benda yang mempunyai ciri-ciri tertentu yang dipilih peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Langkah pertama dalam menentukan sampel penelitian pada penelitian ini adalah mengidentifikasi populasi. Partisipan dalam penelitian ini adalah mereka yang bekerja di CV. Hazna Indonesia

Dalam penelitian ini, *non-probability sampling* merupakan metode pengambilan sampel. Sugiyono (2020:84 dalam Rohmana, 2023) menyatakan bahwa *non-probability sampling* adalah suatu metode

pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap item atau individu dalam populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode pengambilan sampel ini meliputi pengambilan sampel sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, snowball. Untuk memilih sampel penelitian, peneliti menggunakan metode sampling jenuh, yaitu metode non-probability sampling. Sugiyono (2020:133 dalam Annassa'i, 2021) mengartikan sampling jenuh sebagai sampel yang peningkatan jumlahnya tidak meningkatkan keterwakilan atau mengubah nilai informasi yang dikumpulkan. Teknik pengambilan sampel ini dilakukan untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dalam penelitian ini, partisipan yaitu beberapa karyawan CV. Hazna Indonesia sebanyak 50 orang menerima kuisisioner dari peneliti secara online melalui Google form.

Kuesioner merupakan alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Alat yang menggunakan skala *Likert* ini dirancang untuk memberikan data yang andal. Skala *Likert* menurut Sugiyono (2019:146 dalam Koessiantara, 2020) digunakan untuk mengevaluasi sikap, pandangan dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial. Skala *Likert* dimasukkan dalam kuesioner yang dibagikan untuk penelitian ini.

Tabel 4 Pemberian Skor untuk jawaban Kuesioner

Alternatif Jawaban	Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Cukup Setuju	C	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2019:146 dalam Koessiantara, 2020)

Metode Analisis Data

Setelah responden mengisi kuesioner, data dikumpulkan, diolah, dan dievaluasi dengan menggunakan teknik pengolahan data untuk memberikan kesimpulan tentang pertanyaan yang diteliti. Data diolah dan dianalisis dengan perangkat lunak yaitu menggunakan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* versi 26.

Analisis statistik Deskriptif

Analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif yang menggambarkan dan mempelajari tentang tata cara penyusunan dan penyajian suatu data yang dikumpulkan dalam suatu riset (Bahri, 2018:157 dalam Murti Trimulatsih, 2020). Analisis ini berfungsi sebagai gambaran penyajian data responden guna mengetahui jumlah responden. Lalu data yang sudah diisi oleh responden akan ditampilkan dalam bentuk tabel. Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh tanggapan partisipan terhadap gaya kepemimpinan dan faktor gaji, digunakan deskripsi variabel.

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2021:66 dalam Lestari, 2022) Tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui keabsahan pernyataan-pernyataan yang disusun untuk kuesioner. *Metode Product Moment Pearson* merupakan metode pengujian yang digunakan untuk menentukan nilai korelasi dan mengevaluasi validitas. SPSS 26 dengan tingkat kepercayaan 5% atau $\alpha=0,05$ digunakan untuk melakukan uji validitas ini. Rumus Product Moment Pearson adalah:

$$r = \frac{(\sum XY) - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- R = koefisien validitas item yang dicari
- X = skor yang diperoleh dari subyek setiap item
- Y = skor yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

N = jumlah responden

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2020:185 dalam Agustina, A. I., & Yudhi Koesworodjati, 2020) menjelaskan bahwa sejauh mana hasil pengukuran yang diperoleh dengan menggunakan objek yang sama dapat memberikan data yang sama disebut uji reliabilitas.

Untuk menjamin kestabilan penelitian, digunakan *Cronbach Alpha* untuk menghitung koefisien reliabilitas alat ukur, dengan ketentuan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliabel dan bisa diproses pada tahap selanjutnya jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Jika instrumen alat ukur memiliki nilai *Cronbach Alpha* < 0,6 maka alat ukur tersebut tidak reliabel atau tidak andal. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi diantara butir-butir pertanyaan dalam satu instrumen. Adapun rumus cronbach's alpha adalah sebagai berikut:

$$a = \frac{K}{k-1} \frac{(1 - \sum V_i^2)}{V_t^2}$$

Keterangan :

K = Jumlah butir

V_i = Varians dari butir ke-i

V_t = Varians total

Uji Asumsi Klasik

Pada uji ini dapat mengetahui jenis penelitiannya layak atau tidak, maka dari itu harus menjalankan beberapa syarat uji asumsi klasik, diantaranya uji Normalitas, uji Heteroskedastisitas, dan uji Multikolinearitas.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:196 dalam Lestari, 2022) tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel-variabel sisa atau perancu dalam model regresi berdistribusi normal. Data yang terdistribusi normal memungkinkan regresi yang baik. Distribusi data (titik) pada sumbu diagonal histogram P-P Plots normal dapat digunakan untuk menentukan normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2021:178 dalam Lestari, 2022), uji heteroskedastisitas mencari perubahan *varians* antar sisa observasi dalam model regresi. Regresi homogen atau heteroskedastis baik. Melihat grafik antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residunya (SRESID), dimana sumbu Y mewakili nilai prediksi Y dan regresi penelitian ini. dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di studentized. Analisis mendasar:

1. Jika titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu dan tersebar di atas dan di bawah sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik tersebut membentuk pola teratur tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat heterogenitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas menurut Ghozali (2021:157 dalam Lestari, 2022) mengemukakan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi mendeteksi adanya hubungan antar variabel independen. Seharusnya tidak ada korelasi antara variabel independen dalam regresi yang layak. Baik nilai toleransi maupun nilai VIF (*Variance Inflation factor*) menunjukkan adanya multikolinearitas. Nilai ambang

batas yang umum digunakan untuk mendefinisikan multikolinearitas adalah toleransi $< 0,10$ yang setara dengan $VIF > 10$.

1. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai $VIF < 10$ maka multikolinearitas dapat dikatakan tidak ada.
2. Jika nilai jika nilai *tolerance* $< 0,10$ atau nilai $VIF > 10$ maka mungkin terjadi multikolinearitas.

Uji Hipotesis

Hipotesis menurut poletiek dalam Wijaya (2022) merupakan suatu pernyataan atau pendapat sementara yang masih lemah atau kurang kebenarannya sehingga masih perlu dibuktikan atau suatu dugaan yang sifatnya masih sementara. Lebih lanjut lagi, pengujian hipotesis adalah metode untuk menguji suatu klaim atau hipotesis tentang suatu parameter dalam suatu populasi, dengan menggunakan data yang diukur dalam suatu sampel.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tujuan dari uji simultan yang sering disebut uji F adalah untuk mengevaluasi pengaruh simultan setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut rumusan hipotesis yang dikembangkan untuk penelitian ini:

1. Buat Uji Hipotesis
 - 1) $H_0: b_1, b_2 = 0$: Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan gaji secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - 2) $H_0: b_1, b_2 \neq 0$: Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan gaji mempunyai pengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja pekerja.
2. Menentukan Tingkat Signifikansinya
Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,1$ yang menunjukkan peluang akurasi hasil sebesar 90% atau toleransi kesalahan sebesar 10%.
3. Menentukan pentingnya koefisien korelasi variabel dengan menghitung nilai Fhitung. Dengan rumus menurut Sugiyono (2020:257 dalam Agustina, A. I., & Yudhi Koesworodjati, 2020) sebagai pedoman:

$$F_{hitung} = \frac{r^2 / k}{(1 - r^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

- r^2 = Koefisien korelasi ganda
 k = Jumlah variabel bebas (independen)
 n = Jumlah anggota sampel
 F = Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan Ftabel
 $(n-k-1)$ = Derajat Kebebasan

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:97 dalam Lestari, 2022) Statistik uji t pada dasarnya menunjukkan kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan *varians* variabel dependen. Tujuan dari uji parsial yang sering disebut uji-t adalah untuk mengevaluasi secara terpisah pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2020:248 dalam Agustina, A. I., & Yudhi Koesworodjati, 2020) Rumus berikut dapat digunakan untuk memperoleh nilai t hitung yang digunakan dengan uji t (uji hipotesis):

$$t = \frac{1r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan:

- t = Probabilitas
 r = Koefisien korelasi pasrsial
 n = Jumlah sampel

Probabilitas penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas sebesar 95% atau toleransi kesalahan sebesar 5% bila menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Kriteria berikut harus dipenuhi agar hipotesis disetujui atau ditolak dimana dengan membandingkan nilai t hitung t tabel:

- H_0 ditolak dan H_a diterima apabila nilai t hitung $> t$ tabel.
- H_0 diterima dan H_a ditolak apabila nilai t hitung $< t$ tabel.

Jika probabilitas signifikansi $< 0,05$ atau nilai t hitung $> t$ tabel, maka syarat tersebut dianggap signifikan.

Uji Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2020:213 dalam Agustina, A. I., & Yudhi Koesworodjati, 2020) menjelaskan analisis regresi linear berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat jika nilai variabel bebas bertambah atau berkurang. Besar kecilnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1), gaji (X_2), dan kinerja karyawan (Y) secara simultan (secara kolektif) diselidiki dengan menggunakan analisis regresi linear berganda H_0 diterima.

Berikut rumus yang digunakan Sugiyono (2020:258 dalam Agustina, A. I., & Yudhi Koesworodjati, 2020) sebagai persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini:

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

Keterangan

- Y = Keputusan Pembelian
 a = Konstanta
 β_1, β_2 = Koefisien regresi
 X_1 = Brand Ambassador
 X_2 = Kepercayaan Konsumen
 e = Standar error/ variabel pengganggu

Koefisien Determinasi Parsial

Ghozali (2016:83 dalam Lestari, 2022) menyatakan untuk menentukan faktor mana dari variabel independen yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap variabel dependen, kita dapat menggunakan koefisien determinasi parsial (r^2). Penentuan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap variabel dependen adalah tujuan dari menghitung koefisien determinasi parsial (r^2).

Koefisien determinasi parsial dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

- Kd = Besar koefisien determinasi
 β = Beta (nilai *standardized coefficients*)
 Zero order = Menarik Kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dalam analisis ini memiliki kriteria sebagai berikut:

- $Kd = 0$, berarti memiliki pengaruh variabel independen (X) terhadap dependen (Y) lemah.
- $Kd = 1$, berarti memiliki pengaruh variabel independen (X) terhadap dependen (Y) kuat.

Koefisien Determinasi Simultan

Menurut Ghazali (2016:97 dalam Lestari, 2022) Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi. Koefisien determinasi digunakan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel X_1 (gaya kepemimpinan) dan X_2 (gaji) mempengaruhi variabel Y (kinerja karyawan). Sugiyono (2019:292 dalam Agustina, A. I., & Yudhi Koesworodjati, 2020), menyatakan bahwa rumus berikut dapat digunakan untuk menentukan koefisien determinasi:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Besar koefisien determinasi

r² = Nilai koefisien korelasi

Dalam analisis ini memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Apabila besar koefisien determinasi (Kd) mendekati nol (0), maka berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lemah.
2. Apabila besar koefisien determinasi (Kd) mendekati satu (1), maka berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat.

Studi kasus

Profil Responden

50 orang mengisi kuesioner online yang digunakan dalam penelitian ini. Partisipan dalam penelitian ini adalah pekerja CV. Hazna Indonesia. Berdasarkan jenis kelamin responden, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan terakhir, identifikasi responden dijelaskan di bawah ini. Tabel identitas anggota sampel berikut ini dengan jelas menunjukkan hal tersebut:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Menurut jenis kelamin responden, adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Perempuan	37	74%
2	Laki - Laki	13	26%
	Total	50	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 5 responden yang di tinjau dari jenis kelamin, menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan dengan jumlah Perempuan 37 orang (74%) dan sisanya adalah laki laki dengan jumlah 13 orang (26%). Dimana bisa dilihat dari hasil kuioner karyawan CV. Hazna Indonesia di dominasi oleh pekerja berjenis kelamin perempuan.

2. Berdasarkan Usia

Berdasarkan jenis usia, responden di bagi menjadi 17 kelompok sesuai dengan tabel berikut:

Tabel 6 Profil Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase
1	22	1	2%
2	23	2	4%
3	24	4	8%
4	25	4	8%
5	26	2	4%
6	27	3	6%
7	28	8	16%
8	29	4	8%
9	30	5	10%
10	31	2	4%
11	32	3	6%

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase
12	33	2	4%
13	34	1	2%
14	35	4	8%
15	36	1	2%
16	37	3	6%
17	38	1	2%
	Total	50	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Dapat dilihat bahwa pada penelitian ini responden di dominasi oleh karyawan yang berumur 28 tahun yaitu sebanyak 8 orang (16%). Dari hasil kuisioner menunjukan mayoritas karyawan CV. Hazna Indoneisa berada pada usia produktif. Mayoritas performa fisik mencapai puncaknya sekitar usia 15 tahun. Lalu, seiring bertambahnya usia, jumlahnya menurun. Umur produktif berkisar antara 15 hingga 54 tahun, menurut Kementerian Kesehatan RI (2003).

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel berikut menunjukkan bagaimana peserta dibagi menjadi dua kelompok berdasarkan tingkat pendidikan terakhir karyawan:

Tabel 7 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
1	SMA	16	32%
2	Sarjana	34	68%
	Total	50	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Seperti terlihat pada Tabel 7 di atas, karyawan yang telah menyelesaikan pendidikan SMA sebanyak 34 orang (68%). Sedangkan responden yang berpendidikan Sarjana sebanyak 16 orang (32%). Dari tabel 4.3 terlihat jelas bahwa sebagian besar responden berpendidikan SMA.

4. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 8 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase
1	< 1 Tahun	3	6%
2	1-3 Tahun	17	34%
3	4-5 Tahun	16	32%
4	> 5 Tahun	14	28%
	Total	50	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 8 di atas, profil responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut 3 orang (6%) memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 17 orang (34%) memiliki masa kerja 1-3 tahun, 16 orang (32%) memiliki masa kerja 4-5 tahun, dan 14 orang (28%) merupakan responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun. Berdasarkan data sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa 17 orang (34%) dari total responden paling banyak ini memiliki masa kerja antara 1-3 tahun. Lamanya para karyawan CV. Hazna Indonesia tersebut bekerja, yaitu kurang dari satu tahun sampai lebih dari lima tahun, menunjukkan pengalaman mereka dalam melaksanakan tugas secara konsisten dan kematangan teknologinya.

Uji Validitas

Berikut perbandingan antara nilai r hitung dengan r tabel pada $df = n - 2$ pada taraf signifikan 5% yang dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan:

1. Validitas pertanyaan kuesioner dianggap valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel.
2. Validitas pertanyaan kuisisioner dianggap tidak valid apabila nilai r hitung $< r$ tabel.

a. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Tabel 9 Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	No Item	r_{hitung}	$r_{tabel} (df = 48; \alpha=5\%)$	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	1	0.496	0,278	Valid
	2	0.797		Valid
	3	0.809		Valid
	4	0.818		Valid
	5	0.385		Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2023

Tabel 9 di atas menunjukkan bagaimana aturan keputusan dapat digunakan untuk menentukan bahwa seluruh item pertanyaan dikatakan valid atas dasar pedoman karena memiliki nilai r hitung yang melebihi 0,278, berdasarkan nilai hitung yang dihasilkan oleh masing-masing item pertanyaan.

b. Uji Validitas Gaji

Tabel 10 Uji Validitas Instrumen Gaji (X2)

Variabel	No Item	r_{hitung}	$r_{tabel} (df = 48; \alpha=5\%)$	Keterangan
Gaji	1	0.723	0,278	Valid
	2	0.727		Valid
	3	0.810		Valid
	4	0.854		Valid
	5	0.428		Valid
	6	0.576		Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2023

Tabel 10 di atas menunjukkan bagaimana aturan keputusan dapat digunakan untuk menentukan bahwa seluruh item pertanyaan dikatakan valid atas dasar pedoman karena memiliki nilai r hitung yang melebihi 0,278, berdasarkan nilai hitung yang dihasilkan oleh masing-masing item pertanyaan.

c. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 11 Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	No Item	r_{hitung}	$r_{tabel} (df = 48; \alpha=5\%)$	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0.490	0,278	Valid
	2	0.676		Valid

Variabel	No Item	r_{hitung}	$r_{tabel} (df = 48; \alpha = 5\%)$	Keterangan
	3	0.835		Valid
	4	0.854		Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2023

Tabel 11 di atas menunjukkan bagaimana aturan keputusan dapat digunakan untuk menentukan bahwa seluruh item pertanyaan dikatakan valid atas dasar pedoman karena memiliki nilai r_{hitung} yang melebihi 0,278, berdasarkan nilai r_{hitung} yang dihasilkan oleh masing-masing item pertanyaan.

Uji Reliabilitas

Dengan membandingkan nilai *conrbanch's alpha* dapat diketahui dasar pengambilan keputusan dalam pengujian reliabilitas.

1. Item pertanyaan Realibel apabila *conrbanch's alpha* > 0,60.
2. Item pertanyaan tidak reliabel apabila *conrbanch's alpha* < 0,60.

a. Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Tabel 12 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Nilai Cornbach's Alpha	Titik Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,785	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2023

Tabel 12 menyajikan hasil uji reliabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai nilai Cornbach's alpha sebesar 0,785 lebih besar dari 0,60 dan termasuk dalam kelompok reliabilitas baik. Hal ini menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dinilai reliabel.

b. Uji Reliabilitas Gaji

Tabel 13 Uji Reliabilitas Gaji (X2)

Variabel	Nilai Cornbach's Alpha	Titik Kritis	Keterangan
Gaji	0,701	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2023

Tabel 13 menyajikan hasil uji reliabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaji (X2) mempunyai nilai Cornbach's alpha sebesar 0,701 lebih besar dari 0,60 dan termasuk dalam kelompok reliabilitas baik. Hal ini menjelaskan bahwa variabel gaji (X2) dinilai reliabel.

c. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 14 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Nilai Cornbach's Alpha	Titik Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,674	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2023

Tabel 14 menyajikan hasil uji reliabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai Cornbach's alpha sebesar 0,674 lebih besar dari 0,60 dan termasuk dalam kelompok reliabilitas baik. Hal ini menjelaskan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dinilai reliabel.

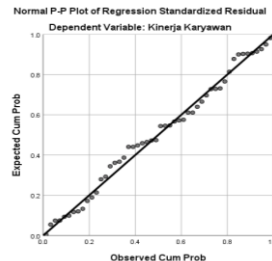
Uji Asumsi Klasik

Untuk menginterpretasikan hasil analisis dengan lebih efisien dan akurat serta menghindari kelemahan akibat gejala asumsi klasik yang tidak tepat, maka program SPSS versi 26 digunakan untuk pengujian. Uji

asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas.

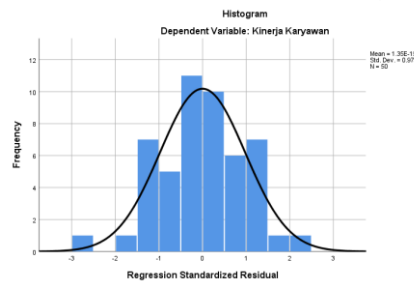
a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah pada regresi variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi yang normal atau tidak.



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas Probability Plot

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2023



Gambar 4 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2023

Bisa dilihat pada output SPSS di atas, histogram residual data sudah mengikuti kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Sedangkan pada grafik normal P-P Plot residual penyebaran data juga sudah membentuk garis lurus. Untuk lebih memastikan residual data telah mengikuti asumsi normalitas, maka residual diuji kembali dengan menggunakan uji non grafik Kolmogorov – Smirnov Test.

Menurut Gozali (2018, dalam Lestari, 2022), keputusan-keputusan berikut ini menjadi dasar pengambilan keputusan mengenai uji normalitas uji Kolmogorov-Smirnov:

1. Data terdistribusi normal apabila asymp Sig. (2-tailed) > 0,05.
2. Data tidak berdistribusi normal apabila nilai asymp Sig (2-tailed) < 0,05.

**Tabel 15 Tabel Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70027676
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.052
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

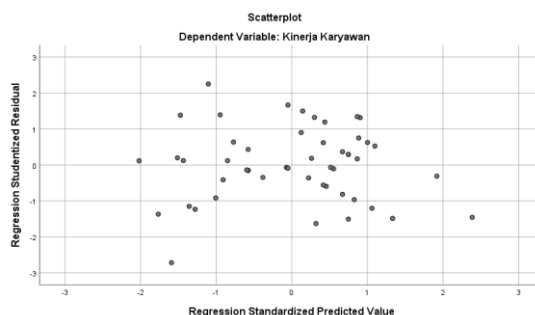
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2023

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh dari tabel di atas sebesar 0,200. Karena angka ini lebih besar dari 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Gambar bagian scatterplot di bawah ini menampilkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya pola yang teratur dan berbeda.



Gambar 5 Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2023

Dari Gambar 4.3 di atas tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga layak digunakan sebagai data penelitian. Titik-titik pada scatterplot tidak membentuk suatu pola atau pola sebaran tertentu, melainkan meluas ke atas dan ke bawah angka 0 (nol).

c. Uji multikolinearitas

Tabel 16 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.998	1.002
	Gaji	.998	1.002

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2023

Tabel 16 di atas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan gaji (X2) mempunyai nilai tolerance > 0,10. Selain itu, nilai VIF kedua variabel gaya kepemimpinan (X1) dan gaji (X2) > 0,10. Oleh karena itu, dapat dikatakan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

Uji Deskriptif

Tabel 17 Rekapitulasi Skor Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Kriteria Jawaban					Sample	Skor	Rata-Rata Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
1	Para pemimpin perusahaan melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan yang bersifat operasional	22	21	4	2	1	50	211	4.22	SB

No	Pertanyaan	Kriteria Jawaban					Sample	Skor	Rata-Rata Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
2	Para pemimpin perusahaan mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan	21	8	8	13	0	50	187	3.74	B
3	Para pemimpin perusahaan bersedia mendengar masukan dan pendapat dari karyawan	26	6	8	10	0	50	198	3.96	B
4	Para pemimpin perusahaan mampu memberikan arahan yang jelas tentang tujuan organisasi, memberikan dukungan dan bimbingan	22	8	11	9	0	50	193	3.86	B
5	Para pemimpin perusahaan menunjukkan komitmen terhadap menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil	17	17	13	1	2	50	196	3.92	B
Σ Total Rata-Rata Skor									4,00	B

Keterangan : SS = Sangat Setuju, S = Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Dengan melihat nilai rata-rata skor jawaban responden seperti pada tabel rekapitulasi di atas, maka nilai yang digunakan untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan menghasilkan akumulasi rata-rata skor sebesar 4,00. Nilai tersebut bila mengacu ke skala interval masuk pada interval 3,40 - 4,19. Maka dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan pada perusahaan CV. Hazna Indonesia masuk dalam kategori baik.

Tabel 18 Rekapitulasi Skor Variabel Gaji

No	Pertanyaan	Kriteria Jawaban					Sample	Skor	Rata-Rata Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				

No	Pertanyaan	Kriteria Jawaban					Sample	Skor	Rata-Rata Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
1	Gaji yang diterima sebanding dengan kontribusi dan kinerja yang ditunjukkan dalam pekerjaan	6	14	18	12	0	50	164	3.28	KB
2	Penggajian di perusahaan mendorong rasa kedilan	8	21	15	6	0	50	181	3.62	B
3	Perusahaan memberikan keterbukaan tentang struktur gaji dan kriteria penentuan gaji yang berdasarkan aturan	8	21	13	8	0	50	179	3.58	B
4	Merasa puas dengan tingkat gaji yang diterima dan dapat memenuhi kebutuhan	4	20	18	8	0	50	170	3.40	B
5	Penggajian memberikan insentif yang jelas untuk meningkatkan semangat kerja, merasa terdorong untuk memperoleh peningkatan keterampilan dan kompetensi supaya mendapatkan kenaikan gaji	9	34	5	2	0	50	200	4.00	B

No	Pertanyaan	Kriteria Jawaban					Sample	Skor	Rata-Rata Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
6	Perusahaan memberikan kompensasi (tunjangan, bonus, dll) yang memadai selain gaji pokok	8	24	14	4	0	50	186	3.72	B
Σ Total Rata-Rata Skor									3.60	B

Keterangan : SS = Sangat Setuju, S = Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Dengan melihat nilai rata-rata skor jawaban responden seperti pada tabel di atas, maka nilai yang digunakan untuk mengukur variabel Gaji menghasilkan akumulasi rata-rata skor sebesar 3,60. Nilai tersebut bila mengacu ke skala interval masuk pada interval 3,40 - 4,19. Maka dapat dikatakan bahwa Gaji pada perusahaan CV. Hazna Indonesia masuk dalam kategori baik.

Tabel 19 Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Kriteria Jawaban					Sample	Skor	Rata-Rata Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
1	Secara konsisten meningkatkan kualitas	10	26	11	2	1	50	192	3.84	B
2	Memenuhi target yang ditetapkan untuk pekerjaan	18	23	6	3	0	50	206	4.12	B
3	Memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan untuk pekerjaan	19	22	6	3	0	50	207	4.14	B
4	Secara efektif bekerja dalam tim dan berkontribusi pada kerjasama dan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan	18	23	7	2	0	50	207	4.14	B
Σ Total Rata-Rata Skor									4.06	B

Keterangan : SS = Sangat Setuju, S = Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Dengan melihat nilai rata-rata skor jawaban responden seperti pada tabel di atas, maka nilai yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan menghasilkan akumulasi rata-rata skor sebesar 4,06. Nilai tersebut bila mengacu ke skala interval masuk pada interval 3,40 - 4,19. Maka dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan pada perusahaan CV. Hazna Indonesia masuk dalam kategori baik.

Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

**Tabel 20 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.464	2	70.732	23.468	.000 ^b
	Residual	141.656	47	3.014		
	Total	283.120	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaji, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2023

Diperoleh nilai Sig sebesar sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,000 ($0,000 < 0,05$) dan nilai F hitung > dibandingkan pada F tabel, berdasarkan output tabel "ANOVA" di atas. Oleh karena itu, dari kriteria pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan gaji secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Hazna Indonesia dimana nilai Fhitung dengan Ftabel dibandingkan hasilnya masuk dalam kategori baik

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

**Tabel 21 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.404	2.015		1.689	.098
	Gaya Kepemimpinan	.397	.065	.629	6.095	.000
	Gaji	.232	.068	.350	3.386	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2023

1. Dari tabel output "Coefficients" mengacu pada nilai signifikansi (Sig.)

a) Uji-t untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dilihat pada tabel output "Coefficients" di atas maka perolehan nilai variabel X1 sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat diketahui hipotesis tersebut dapat diterima atau terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan berdasarkan aturan pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansinya.

b) Uji-t untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan.

Dilihat pada tabel output "Coefficients" di atas maka perolehan nilai variabel X2 sebesar 0,001 kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Oleh karena itu, dengan membandingkan nilai signifikansinya menurut kriteria pengambilan keputusan, dapat ditentukan hipotesis tersebut dapat diterima atau terdapat pengaruh antara gaji dengan kinerja karyawan.

Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 22 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.404	2.015		1.689	.098
	Gaya Kepemimpinan	.397	.065	.629	6.095	.000

Gaji	.232	.068	.350	3.386	.001
------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2023

Secara umum persamaan regresi berganda adalah $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$ maka berdasarkan hasil output diperoleh model regresi:

$$Y = 3,404 + 0,397X_1 + 0,232X_2$$

1. a adalah angka konsta dari Unstandarized Coefficients yang memiliki nilai 3,404 maka dapat diartikan jika gaya kepemimpinan dan gaji memiliki nilai nol. Hal ini menunjukkan nilai kinerja karyawan sebesar 3,404.
2. b1 adalah angka koefisien regresi atau koefisien arah regresi untuk X1. Dengan nilai sebesar 0,397, dapat diartikan dengan asumsi gaji tetap dan tidak pernah berubah, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,397 setiap kenaikan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan.
3. b2 adalah koefisien regresi atau koefisien arah regresi untuk X2. Nilainya sebesar 0,232 dapat diartikan dengan asumsi gaya kepemimpinan mempunyai nilai tetap dan tidak pernah berubah yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,232 setiap kenaikan 1 satuan gaji.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 23 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.478	1.736

a. Predictors: (Constant), Gaji, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2023

Dapat disimpulkan dari tabel keluaran "Model Summary" di atas bahwa nilai koefisien R Square adalah 0,500 yaitu 50%. Grafik tersebut menunjukkan adanya pengaruh simultan sebesar 50% antara faktor gaya kepemimpinan dan gaji terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan variabel yang tidak termasuk dalam persamaan regresi ini (100% - 50%) mempengaruhi sisanya 50%.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari analisis yang dilakukan pada penelitian ini dan hasil uji t diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000. hasilnya kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05). Berdasarkan hasil tabel tersebut, variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar 6.095 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.01174. Oleh karena itu, dapat disimpulkan hipotesis diterima atau terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) berdasarkan aturan pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansinya.

2. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini dan hasil uji t diketahui bahwa variabel gaji (X2) mempunyai nilai signifikan sebesar 0,001 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05). Sedangkan nilai t hitung yaitu sebesar 3.386 lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2.01174. Oleh karena itu, dapat ditentukan hipotesis diterima atau terdapat pengaruh antara gaji (X2) dengan kinerja karyawan (Y) berdasarkan aturan pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansinya.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti serta berdasarkan hasil pengujian secara stimulan (uji F), dapat diketahui Diketahui nilai signifikansi variabel sebesar 0,000 berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti serta hasil uji stimulus atau uji F. nilai ini kurang dari 0,000 atau 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan gaji (X2). Pernyataan tersebut juga diperkuat dengan hasil dari tabel annova yang memperoleh nilai Fhitung sebesar 23.468. Fhitung tersebut lebih besar dari pada Ftabel 3.20. Nilai Fhitung tersebut lebih besar dari pada Ftabel yaitu 23.468 > 3.20 yang diperoleh dari tabel statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya

kepemimpinan (X1) dan gaji (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan CV. Hazna Indonesia masuk ke dalam kategori baik, berdasarkan pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansinya dan nilai Fhitung dengan Ftabel.

Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan mengevaluasi pengaruh gaya kepemimpinan dan gaji terhadap kinerja karyawan pada CV. Hazna Indonesia. Mengacu pada data yang telah terkumpul dan telah dilakukannya pengujian dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan pada CV Hazna Indonesia secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.095 > 2.01174$).
2. Gaji pada CV. Hazna Indonesia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.386 > 2.01174$).
3. Gaya kepemimpinan dan gaji berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada CV. Hazna Indonesia. Ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (23.468).

Referensi

Book

- Adhari. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Adhari, L. Z. (2021b). *OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN KNOWLEDGE MANAGEMENT*. CV. Penerbit Qiara Media. Hak Cipta. 2021.
- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau. Zanafra Publishing.
- Angger Aditama, R. (2020). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. AE Publishing. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=9zfvDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR8&dq=info:zr0aOymigCwJ:scholar.google.com/&ots=a7lbEksGRK&sig=fejmgPsfjL3XnPwNiw5dTtAOT8&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Dirham. (2019). Gaya Kepemimpinan Yang Efektif. *Journal of Islamic Management and Business*, 2(1), 8. <http://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&q=gaya+kepemimpinan&btnG=#3%0Ahttps://doi.org/10.24256/dinamis.v2i1.994>
- Eko Budiyanto, M. M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. CV. AA RIZKY.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 18–34.

Journal article

- Agustina, A. I., & Yudhi Koesworodjati, S. E. (2020). PENGARUH HARGA DAN ONLINE CONSUMER REVIEWS TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (Survei Pada Konsumen Clothing Prung Terraces Wear Yang Melakukan Pembelian Melalui Marketplace Shopee). (*Doctoral Dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas*), 85–119.
- Aini. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT Bank BCA TBK Cabang Kalimalang Jakarta Timur. (*Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*), 6–25.
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF (Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah)*, 1(2).
- Irawan, T. P. (2022). Analisis Manajemen Properti pada Bangunan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sukabumi. In *Doctoral dissertation, Politeknik Keuangan Negara STAN*.
- Koessiantara, D. (2020). *Penerapan Komunikasi Visual CV. Olympic Sari Rasa Melalui Akun Instagram*. 25–32.
- LAIA. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat simpang empat. (*Doctoral Dissertation, UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI*)., 1–23.
- LEKSONO, P. Y, FAUJI, D. A. S, & Pratama, I. P. (2019). ANALISIS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI GREEN FARM KEDIRI. (*Doctoral Dissertation, Universitas Nusantara PGRI Kediri*)., 7–26.
- Lestari, A. (2022). PENGARUH AUDIT TENURE, FEE AUDIT DAN UKURAN KAP (KANTOR AKUNTAN

- PUBLIK) TERHADAP INDEPENDENSI AUDITOR (Studi Empiris Pada Auditor Yang Bekerja Di Kantor Akuntan Publik Wilayah Jakarta Timur. (*Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*), 23–32.
- Mauldy, I., & Asep, S. (2019). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian (Studi pada Alfamart Matraman Raya 3 Jakarta Timur). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. (*Studi Pada Alfamart Matraman Raya 3 Jakarta Timur*), 26–38.
- MILALA, J. A. S. (2019). ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA CU MERDEKA BERASTAGI (Doctoral dissertation. (*Doctoral Dissertation, UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI*), 7–22.
- Murti Trimulatsih, E. (2020). Pengaruh Persepsi Harga, Citra Merek, Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda (Studi Kasus pada Pengguna Sepeda Motor Honda di Cakung). (*Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*), 23–31.
- Permata sari, I. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.TANI SUBUR NAGARI CUBADAK KECAMATAN LIMA KAUM. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (Vol. 3, Issue 2). INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BATUSANGKAR.
- Prasetyo, H. A. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Produsen Terbaik Dalam Pembuatan Kerudung Pada CV. Hazna Indonesia Menggunakan AHP (Analytical Hierarchy Process) dan WP (Weighted Product). *Semnasteknomedia Online*, 5, 13–18.
- Pusparini. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Rachman, T. (2018). Strategi Manajemen Keuangan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951

Thesis or dissertation

- Ajija Harahap, N. (2020). *PENGARUH GAJI, FASILITAS KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI KCP MEDAN PULO BRAYAN* [UIN Sumatera Utara Medan]. <http://repository.uinsu.ac.id/10027/1/skripsi%20azizah.pdf>
- TERHADAP KENYAMANAN PENUMPANG DI BANDAR UDARA INTERNASIONAL SUPADIO PONTIANAK. (*Doctoral Dissertation, STTKD Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan*), 41–55.
- Dea Fatmawati, Y. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam Skripsi*. Universitas Putera Batam.
- Permata sari, I. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.TANI SUBUR NAGARI CUBADAK KECAMATAN LIMA KAUM. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (Vol. 3, Issue 2). INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BATUSANGKAR.
- Rifdayanti. (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN (Persero) KANTOR WILAYAH VI MAKASSAR*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Salsabilla Saphira, B. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pelangi Cahaya Sempurna)*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA.

Web site

- StaffAny Team. (2023). *Cek Undang-Undang tentang Gaji Karyawan, HR Wajib Paham!* Staffany.Id. [https://www.staffany.id/blog/undang-undang-tentang-gaji-karyawan/#:~:text=Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan,dan 3 PP 36%2F2021.](https://www.staffany.id/blog/undang-undang-tentang-gaji-karyawan/#:~:text=Setiap%20pekerja%20berhak%20memperoleh%20perlakuan,dan%203%20PP%2036%2F2021.)
- Tmpmanufacture.co.id. (2022). *Bingung Antara FOB Dan CMT Konveksi? Kenali Keduanya Secara Cermat*. Tmpmanufacture.Co.Id. <https://tmpmanufacture.co.id/bingung-antara-fob-dan-cmt-konveksi-kenali-keduanya-secara-cermat/>
- Tobing, L. (2022). Akibat Hukum Jika Perusahaan Tidak Membuat Perjanjian Kerja. *Hukumonline.Com*. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/akibat-hukum-jika-perusahaan-tidak-membuatkan-perjanjian-kerja-1t50de53ad77f82>

{

HYPERLINK

"http://www.epl.org/library/strategic-plan-00.html