

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBAHAN WIRAKARTIKA KRAMATWATU

Tabroni¹, Mamay Komarudin²

^{1,2}Universitas Bina Bangsa

Corresponding Email: tabronidigital@gmail.com

Abstract

Companies that want to develop and adapt to the conditions of the times must improve the quality of human resources within the company. With the increase in the quality of human resources in the company, it will automatically make employees carry out their work professionally, responsibly, and have a good attitude to help companies meet the needs of an increasingly complex society in this era of globalization. This study aims to determine whether there is an influence of leadership on employee performance at PT. Sumbahan Wirakartika Kramatwatu and to find out whether there is an effect of reward on employee performance at PT. Wirakartika Kramatwatu's contribution and to find out whether there is a simultaneous influence of leadership and reward on employee performance at PT. Sumbahan Wirakartika Kramatwatu. The research method used is quantitative - descriptive which discusses three variables, namely leadership and reward as independent variables and employee performance as the dependent variable. With a population of 88 employees and using a saturated sample so that the number of samples is 88 employees. Based on the calculation results, it was obtained that the partial t-test of leadership on performance obtained the results of t-count greater than t-table ($10.278 > 1.988$) and partial t-test of reward on performance obtained by t-test greater than t-table ($4,672 > 1,988$), as well as test- F leadership and performance rewards are obtained F count results are greater than F table ($106.227 > 3.10$). Referring to the test results, it can be concluded that leadership partially affects performance and rewards partially affect performance, and leadership and rewards simultaneously affect performance. In addition, it is also known based on the above test that simultaneously leadership and rewards affect performance by 72.4%,
Keywords: Leadership, Reward, Employee Performance

Abstrak

Perusahaan yang ingin berkembang dan menyesuaikan keadaan jaman makaharus meningkatkan Kualitas SDM di dalam perusahaan tersebut. Dengan meningkatnya kualitas SDM yang ada di perusahaan tersebut secara otomatis akan membuat karyawan melaksanakan pekerjaan secara profesional, bertanggung jawab, serta memiliki attitude yang baik dapat membantu perusahaan di dalam memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin komplek dalam era globalisasi ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbahan Wirakartika Kramatwatu dan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbahan Wirakartika Kramatwatu serta untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan reward secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbahan Wirakartika Kramatwatu. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif - deskriptif yang membahas tiga variabel yaitu kepemimpinan dan reward sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dengan populasi berjumlah 88 karyawan dan menggunakan sample jenuh sehingga jumlah sampelnya 88 karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh uji t parsial kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh hasil t hitung lebih besar dari t tabel ($10.278 > 1.988$) dan Uji-t parsial reward terhadap kinerja diperoleh hasil t hitung lebih besar dari t tabel ($4.672 > 1.988$), serta uji-F kepemimpinan dan reward terhadap kinerja di peroleh hasil F hitung lebih besar dari F tabel ($106.227 > 3.10$). Mengacu kepada hasil pengujian maka dapat di simpulkan kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dan reward secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, serta kepemimpinan dan reward secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu di ketahui juga berdasarkan pengujian di atas bahwa secara simultan kepemimpinan dan reward mempengaruhi kinerja sebesar 72,4%,

Kata Kunci : Kepemimpinan, Reward, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era modern ini banyak perusahaan yang berlomba-lomba untuk menjadi perusahaan yang unggul dalam persaingan. Kemajuan teknologi dan persaingan yang ketat di dalam era globalisasi membuat perusahaan akan selalu melakukan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan bisnis. Untuk merespon hal tersebut, maka perusahaan-perusahaan menjadikan sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai fokus utama mereka. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan jantung dari sebuah perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Kualitas SDM di dalam perusahaan harus terus dikembangkan oleh perusahaan yang mana disesuaikan dengan perkembangan zaman saat ini. Dengan begitu para karyawan melaksanakan pekerjaan secara profesional, bertanggung jawab, serta memiliki attitude yang baik dapat membantu perusahaan di dalam memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks dalam era globalisasi ini.

Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya, dan dengan meningkatkan kinerja berarti meningkatkan mutu dan standar perusahaan, ketika kinerja karyawan meningkat, hal ini akan menyebabkan efektivitas organisasi.

Selain kinerja individual yang harus sangat diperhatikan dalam suatu organisasi, hal lain yang menjadi salah satu penentu kinerja dari suatu organisasi tersebut adalah kepemimpinan dari organisasi tersebut. Pengaruh kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Kepemimpinan cocok apabila tujuan organisasi telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus dapat menerapkan kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka dalam hal ini PT. Sumbahan Wirakartika Kramatwatu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, harus senantiasa memperhatikan kepemimpinan yang dijalankan. Dalam hal ini juga kepemimpinan di PT. Sumbahan Wirakartika Kramatwatu masih mempunyai beberapa kekurangan yang harus diperbaiki agar menjadi lebih baik lagi kedepannya.

Reward merupakan suatu yang memberikan pemahaman dengan keberhasilan karyawan dalam melakukan aktivitas, sehingga apa yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja. Pemberian reward perlu dilakukan secara objektif, berdasarkan kinerja para karyawan yang ada didalam perusahaan, dengan bukti penguasaan mereka terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap sebagai hasil belajar. Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektif dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.

Persaingan di bidang industri, khususnya industri gas yang semakin tajam dan banyaknya pesaing mengharuskan perubahan yang lebih baik terhadap kinerja perusahaan PT. Sumbahan Wirakartika Kramatwatu. Perusahaan ini dalam melakukan aktivitasnya sangat bergantung pada faktor sumber daya manusia. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan akan mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan dengan cepat dan memenangkan persaingan. PT. Sumbahan Wirakartika Kramatwatu adalah merupakan induk perusahaan yang fokus selama lebih dari 20 tahun dalam dunia marketing dan distribusi Elpiji (LPG). Kami memiliki 6 pabrik pengisian dan 9 agen yang siap melayani seluruh konsumen di Jakarta, Banten, dan Medan. Perusahaan ini memasarkan dan mendistribusikan elpiji untuk kebutuhan konsumen rumahan, horeka, maupun industri. Produk elpiji yang di pasarkan antara lain 3kg, 12kg, 50kg, Bright Gas 5,5kg dan 12kg. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk bekerja dengan konsentrasi dan teliti serta pengawasan dari pimpinan.

Observasi lapangan yang penulis lakukan ditemukan beberapa hal yang dapat memicu menurunnya kinerja karyawan dimana peran seorang pemimpin yang jarang berkomunikasi dengan karyawannya, dimana pemimpin kurang dalam memberi arahan yang jelas serta dapat dimengerti karyawan yaitu apa yang seharusnya karyawan kerjakan dapat meningkatkan kuantitas. Hal ini ini juga terjadi diakibatkan daya tangkap karyawan terhadap arahan yang pimpinan jelaskan masih rendah, masih rendahnya sikap tanggung jawab seorang karyawan pada pekerjaan dan semangat bekerja dalam mencapai target yang di tentukan perusahaan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Reza Zarvedi, dkk. Terdapat pengaruh langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja organisasi bila ingin meningkatkan kinerja organisasi oleh pada Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya, maka akan lebih baik bila pengelola kantor langsung memperbaiki maka kepemimpinan yang berjalan selama ini, apakah sudah sesuai dengan keinginan organisasi maupun keinginan dari karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumbahan Wirakartika Kramatwatu”.

KAJIAN TEORITIK

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Definisi kinerja menurut para ahli, yaitu sebagai berikut:

1. Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Bangun, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan.
3. Veithzal Rivai, Sagala dan Ella, kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.
4. Gilbert, kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya, dari batasan-batasan yang ada dapat dirumuskan bahwa kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang karyawan .

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja,

target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Malayu S.P Hasibuan, mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi kerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula .

Menurut Alex Soemadji Nitisemito, terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain :

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

Menurut Henry Simamora, kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

1. Faktor individual yang terdiri dari : kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari : persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari : sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, job design.

Dari beberapa faktor tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektual, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bangun adalah sebagai berikut: Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Kehadiran, Kemampuan kerjasama

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dimana dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pemikirannya.

Menurut Handoko, mengatakan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahannya adalah faktor penting efektifitas manager. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menseleksi pemimpin-pemimpin efektif akan meningkat. Kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahannya dan pembinaan pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan.

Menurut Siagian, mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam p. ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi. itu mungkin tidak disenanginya.

Menurut Hasibuan mengatakan istilah pemimpin adalah terjemahan leader/head/manager, yang juga disebut manajer/kepala/ketua, direktur/ preiden dan lain sebagainya, tegasnya setiap orang mempunyai bawahan. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya dalam mencapai tujuan. Manajer adalah seseorang yang mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Jadi pemimpin itu harus mempunyai bawahan, harus membagi pekerjaan, dan harus tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut.

Selanjutnya Usman mengatakan mendefinisikan kepemimpinan yakni mengandung makna mempengaruhi orang lain untuk berbuat seperti yang pemimpin kehendaki. Jadi yang dimaksud dengan kepemimpinan ialah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Gary Yukl mendefinisikan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang yang berada di organisasi dapat menggunakan wewenangnya untuk mempengaruhi tingkah laku bawahannya dalam dapat mencapai suatu tujuan.

Indikator-indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik dan efisiensi sangatlah di perlukan oleh semua Perusahaan dalam rangka mencapai suatu tujuannya. Karena kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan individu. Menurut Yukl sebagai berikut: Visioner, Pembimbing, Affiliatif, Demokratis, Komunikatif

Pengertian Reward

Reward adalah suatu hal yang sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena reward yang diperoleh oleh setiap seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Reward adalah sebuah kesanggupan dari perusahaan untuk menilai karyawan dan memposisikan diri dalam benchmarking dengan dunia industri. Organisasi atau instansi wajib memiliki kerangka dasar sistem pengupahan yang baku dan standar untuk dijadikan acuan dalam pembicaraan negosiasi pemberian reward. Tujuan utama dari hal ini adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi serta memuaskan karyawan agar tetap bertahan dan berkarya di organisasi atau instansi.

Rangkuman dari filosofi reward adalah sebuah maha karya perusahaan/ Corporate Masterpiece (selain dari produk perusahaan) yaitu sebuah total kompensasi. Di mana dalam total reward ini terdapat komponen yang saling menjunjung satu dengan yang lainnya agar organisasi atau instansi dapat kompetitif di ranah organisasi. Komponen-komponen tersebut dapat berwujud langsung diterima karyawan seperti reward, insentif/ tunjangan, dan sebagainya. Semua ini merupakan bentuk kombinasi yang harus menarik, mengikat, memotivasi, serta memuaskan karyawan.

Reward adalah bentuk imbalan yang diberikan oleh pihak yang mempekerjakan (badan atau perorangan) kepada pihak pekerja kepada suatu jasa atau pekerjaan yang diserahkan. Reward merupakan sebutan untuk imbalan yang diberikan kepada staf atau karyawan tetap yang hasil kerjanya tidak dapat di ukurdengan satuan tertentu jumlah maupun waktu) yang nilainya tetap ditetapkan sejak kesepakatan kerja diatur.

Sedangkan reward adalah imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja langsung yang hasil kerjanya dapat diukur dengan satuan tertentu (jumlah fisik barang yang dihasilkan atau masa jasa pekerjaan yang diserahkan). Besarnya reward dapat ditentukan oleh elemen-elemen yang ada di dalam reward itu sendiri.

Reward dan upah merupakan bentuk kompensasi, yaitu manfaat jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai. Perbedaan reward dan upah hanya terletak pada kuatnya ikatan kerja dan jangka waktu penerimaannya. Seseorang menerima reward apabila ikatan kerjanya kuat. Dilihat dari jangka waktu penerimaannya, reward pada umumnya diberikan setiap bulan.

Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Kurniawati indikator dari reward adalah :

a.Kelayakan

reward yang sesuai selalu di harapkan Pegawai. Kinerja yang tinggi membuat Pegawai mengharapkan reward yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat Pegawai selalu mengharapkan sebuah reward yang layak dan sesuai dari perusahaan.

b.Motivasi Kerja

Perasaan yang muncul jika menerima reward membuat Pegawai lebih bersemangat untuk bekerja, Pegawai akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan reward yang sesuai.

c.Kepuasan Kerja

Perasaan yang muncul jika Pegawai menerima reward berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, Pegawai akan merasa puas bahwasanya kinerja mereka sangat di hargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Metode kuantitatif dengan menggunakan sample jenuh sesuai dengan populasi yaitu: 88 Karyawan. Metode kuantitatif ini dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

HASIL PENELITIAN

Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | -.769 | .314 | | -2.448 | .016 |
| Kepemimpinan | .930 | .090 | .666 | 10.278 | .000 |
| Reward | .302 | .065 | .303 | 4.672 | .000 |

Dari tabel diatas maka dapat dijelaskan melalui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

a. $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$

b. $\hat{Y} = -0.769 + 0.930X_1 + 0.302X_2$

Uji Korelasi

| | | Kinerja | Kepemimpinan | Reward |
|---------------------|--------------|---------|--------------|--------|
| Pearson Correlation | Kinerja | 1.000 | .801 | .599 |
| | Kepemimpinan | .801 | 1.000 | .446 |
| | Reward | .599 | .446 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Kinerja | . | .000 | .000 |
| | Kepemimpinan | .000 | . | .000 |
| | Reward | .000 | .000 | . |
| N | Kinerja | 88 | 88 | 88 |
| | Kepemimpinan | 88 | 88 | 88 |
| | Reward | 88 | 88 | 88 |

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien korelasi(r) kepemimpinan adalah sebesar 0.801 berada pada skala 0,8-1,0 dapat dikatakan hubungan kepemimpinan terhadap kinerja tergolong sangat kuat.
2. Nilai koefisien korelasi (r) reward adalah sebesar 0.599 berada pada skala 0,40-0,599 dapat dikatakan hubungan reward terhadap kinerja tergolong sedang.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja (R²)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .801 ^a | .641 | .637 | .25339 |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Berdasarkan perhitungan dengan model summary di atas diperoleh R² sebesar 0.691, sehingga nilai Koefisien Determinasi (KD) dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100 \% \\ &= 0,641 \times 100 \% = 64.1\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas nilai menunjukkan kinerja dipengaruhi kepemimpinan sebesar 64.1%

Koefisien Determinasi Reward Terhadap Kinerja (R²)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .599 ^a | .359 | .352 | .33849 |

a. Predictors: (Constant), Reward

Berdasarkan hasil perhitungan dengan model summary di atas diperoleh R² sebesar 0.359, sehingga nilai Koefisien Determinasi (KD) dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100 \% \\ &= 0,359 \times 100 \% = 35.9\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas nilai menunjukkan kinerja dipengaruhi kepemimpinan sebesar 35.9%

Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien Determinasi (R^2)



Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .845 ^a | .714 | .708 | .22735 |

a. Predictors: (Constant), Reward, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan model summary di atas diperoleh R^2 sebesar 0.714. Jadi sebanyak 71.4% kinerja dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan reward, sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Hasil Pengujian Secara Parsial



Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | -.769 | .314 | | -2.448 | .016 |
| Kepemimpinan | .930 | .090 | .666 | 10.278 | .000 |
| Reward | .302 | .065 | .303 | 4.672 | .000 |

Uji –t Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai thitung = 10.278 dengan df (degree of freedom) = $n-3 = 88-3 = 85$ didapat nilai t tabel = 1.988, menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($10.278 > 1.988$) sehingga disimpulkan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sumbahan Wirakartika.

Uji –t reward Terhadap Kinerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai thitung = 4.672 dengan df (degree of freedom) = $n-3 = 88-3 = 85$ didapat nilai t tabel = 1.988. menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($4.672 > 1.988$) sehingga disimpulkan terdapat pengaruh reward terhadap kinerja karyawan PT. Sumbahan Wirakartika.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 10.981 | 2 | 5.491 | 106.227 | .000 ^b |
| Residual | 4.394 | 85 | .052 | | |
| Total | 15.375 | 87 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Reward, Kepemimpinan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($106.227 > 3.10$) dan nilai $\text{sig } F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan reward terhadap kinerja karyawan PT. Sumbahan Wirakartika Kramatwatu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji –t parsial kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10.278 > 1.988$, hal ini diperkuat hasil koefisien korelasi dimana nilai koefisien korelasi (r) kepemimpinan adalah sebesar 0.801 berada pada skala 0,8-1,0 dapat dikatakan hubungan kepemimpinan terhadap kinerja tergolong sangat kuat adapun nilai koefisien determinasi kepemimpinan sebesar 0.641, jadi kinerja dipengaruhi kepemimpinan sebesar 64.1%.
2. Berdasarkan uji –t parsial reward terhadap kinerja diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.672 > 1.988$ artinya reward berpengaruh terhadap kinerja., hal ini diperkuat nilai koefisien korelasi (r) reward adalah sebesar 0.599 berada pada skala 0,4-0,599 dapat dikatakan hubungan reward terhadap kinerja tergolong sedang adapun nilai koefisien determinasi reward sebesar 0.359 jadi kinerja dipengaruhi reward sebesar 35.9%.
3. Hasil penelitian dan pengujian data dihasilkan nilai uji-F kepemimpinan dan reward terhadap kinerja yaitu $106.227 > 3.10$ dengan $\text{sig. } 0.000 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepemimpinan dan reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dorongan kepemimpinan yang diberikan baik oleh pimpinan maupun dari diri karyawan sendiri serta reward karyawan lebih diperbaiki dapat meningkatkan kinerja, sejalan hasil pengujian koefisien determinasi dimana kepemimpinan dan reward mempunyai pengaruh sebesar 71.4%.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Gari, Yukl, 2010, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.
- Irham, Fahmi. 2013. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung : Alfabeta.
- Karina, 2013, *Modul Aplikasi SPSS*, (Serang: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STIE Bina Bangsa
- Malayu S.P. Hasibuan, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia, sudjana, Metode Statistika*, Bandung: Tarsito, p.56
- _____, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Maulana Moh. Farhan, 2016. *Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pabrik Roti Universal*, Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2016
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE
- Rivai, Veithzal dan Sagala dan Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta
- _____, 2008, *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta
- Sondang P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan –Ed.4, Cet.1*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada