



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Main Production Di PT. Samsung Electronics Indonesia

Novita Sari¹, Halipi Hazizan²

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa Bekasi

Abstract

Received: 14 Juli 2023

Revised: 24 Juli 2023

Accepted: 28 Juli 2023

Companies that want to develop and adapt to times must improve the quality of human resources in it. Improving the quality of human resources in the company will make employees carry out work in a professional, responsible and good attitude and can help companies meet increasingly complex market demands in the era of globalization. This study aims to determine the effect of leadership style, work motivation, and rewards on the performance of employees in the main production department at PT. Samsung Electronics Indonesia, either partially or simultaneously. This research is a quantitative study and the analytical tools in this study use the SPSS version 24 application with instrument test results in the form of validity tests, reliability tests, analytical methods using multiple linear regression analysis tests, classical assumption tests (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), hypothesis testing (t test and f test) and test the coefficient of determination. With a population of 340 and the sample technique used in this study is random sampling so that the total sample is 77 respondents based on the calculation of the slovin formula. The results of the calculation obtained t test of leadership style on performance obtained t count results greater than t Tabel (-4.302 > -1.669), work motivation t test on performance obtained t count greater than t Tabel (4.936 > 1.669) and reward t the performance test obtained by t count is greater than t Tabel (4.161 > 1.669) and the results of the f test obtained the value of f count is greater than f Tabel (27.334). Referring to the test results, it can be concluded that leadership style, work motivation and rewards have a significant effect on employee performance both partially and simultaneously. In addition, it is also known based on testing that simultaneously leadership style, work motivation and rewards affect performance by 51%.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation and Rewards

(*) Corresponding Author: novitasarin033@gmail.com

How to Cite: Sari N, & Hazizan H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Main Production Di PT. Samsung Electronics Indonesia. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8216442>

PENDAHULUAN

Era globalisasi dikala ini menuntut industri dunia harus mampu bersaing. Perusahaan wajib memiliki kekuatan serta keunggulan energi bersaing sehingga dapat bertahan diantara kompetitor lain. Banyaknya problematika yang melekat pada masa ini salah satunya persaingan dalam perekonomian, maka dari itu perusahaan perlu melakukan beberapa strategi untuk meningkatkan persaingan bisnis. Perusahaan harus mampu menghadapi tantangan yang muncul agar senantiasa bertahan hidup dan dapat tampil dengan baik, salah satu upaya yang harus dilakukan perusahaan adalah meningkatkan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan komponen yang paling penting pada saat menyeleksi karyawan dari pelatihan, sehingga perlu adanya evaluasi keterampilan keterampilan dan keterampilan sebelum masuk bekerja. Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan untuk menjadi bisikan bagi perusahaan agar perusahaan terus berkembang. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, aktivitas perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Darsono (2020:289) dalam penelitiannya mengungkapkan jika kualitas perusahaan baik, dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut ditunjang oleh kinerja karyawan yang baik, kinerja mempunyai andil besar pada kemajuan industri.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja besar, maka produktivitas industri secara totalitas akan semakin meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam menghadapi persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menuntaskan tugas serta tanggung jawabnya secara efisien dan efektif. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan serta tercapainya sasaran yang maksimal (Kasino & Indrayanti 2020:21).

PT. Samsung Electronics Indonesia (SEIN) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang elektornik terletak di Jababeka, perusahaan asal korea ini memproduksi Handphone serta memiliki total karyawan sebanyak 340 orang di departemen produksi. Dengan hari kerja selama 20 hari dan mempunyai beberapa departemen di dalamnya.

Dari hasil wawancara dengan Bpk. Nana Supriatna divisi PQC departemen produksi, diketahui bahwa kinerja karyawan bagian produksi di PT. SEIN tahun 2021 kurang stabil dan kurang konsisten dalam mencapai target. Hal ini dapat dilihat dari data perencanaan status produksi 2021 sebagai berikut:

Tabel 1 data planning production departemen main production PT Samsung Electronics Indonesia

Planning Production Status 2021				
No	Bulan	Target	Actual	Persentase (%)
1	Januari	540000	540000	100
2	Februari	451700	400550	89
3	Maret	540500	490390	91
4	April	540000	540000	100
5	Mei	435700	435700	100
6	Juni	530000	465100	88
7	Juli	446000	446000	100
8	Agustus	444500	411378	93
9	September	557200	507190	91
10	Oktober	460500	460500	100
11	November	560000	509930	91
12	Desember	570000	570000	100
	Total	6076100	5776738	

(Sumber: PQC PT. Samsung Electronics Indonesia 2022)

Dari Tabel 1 diatas diketahui bahwa hasil produksi di PT. Samsung Electronics Indonesia tahun 2021 mengalami ketidakstabilan dalam mencapai target produksi. Terlihat dalam kurun waktu satu tahun terdapat beberapa bulan yang tidak mencapai target produksi diantaranya bulan Februari 89%, Maret 91%, Juni 88%, Agustus 93%, September 91%, dan November 91%. Total kekurangannya terbesar ada di bulan juni dengan proporsi larangan 88%.

Menurut Hasibuan dalam Rosniyenti & wahyuni (2019:2) banyak aspek yang menjadi pemicu kinerja karyawan, antara lain gaya kepemimpinan yang arif, bijaksana serta mumpuni. Hal ini secara langsung dapat menimbulkan kenaikan motivasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan juga salah satu cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar dapat bekerjasama dan bekerja secara produktif, gaya kepemimpinan akan sesuai jika tujuan yang telah ditentukan perusahaan dapat dikomunikasikan serta diterima dengan baik oleh bawahan. Seorang pemimpin harus mampu menguasai gaya kepemimpinan yang baik dalam mengelola bawahannya, guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pra survei yang peneliti tanyakan langsung kepada beberapa karyawan departemen produksi di PT. Samsung Electronics Indonesia, pemimpin menunjukkan sikap yang kurang memotivasi kerja bawahannya secara optimal, contohnya pemimpin yang acuh tak acuh, mengabaikan perhatian dan apresiasi terhadap bawahannya. Tidak hanya itu seorang pemimpin kurang bertanggung jawab atas jabatannya, apabila ada masalah selalu menyalahkan operator tanpa melihat sebab permasalahan berasal dari mana, pemimpin hanya ingin mencapai target tanpa mengkomunikasikan kesulitan yang dialami operator pada bagian pekerjaannya, baik dari segi mesin maupun hal lainnya.

Pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh mahzun (2019) menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan yang tepat, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu motivasi kerja karyawan tidak kalah pentingnya dalam mewujudkan target perusahaan. Motivasi kerja salah satu wujud mendorong yang bertabat internal maupun eksternal, dengan adanya motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara totalitas yang sesuai harapan perusahaan. Pemberian motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dimana pemberian motivasi kerja akan berdampak positif pada karyawan itu sendiri (Hasan, 2022:10).

Pengamatan lapangan yang peneliti tanyakan langsung kepada saudara Septiani Komala Sari selaku karyawan departemen produksi ditemukan sebagian penyebab rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja, yang pertama yaitu kurangnya kesadaran diri karyawan untuk lebih giat bekerja dan mematuhi aturan dalam perusahaan, kedua adalah kurangnya program pengembangan karir dalam perusahaan, banyak karyawan yang sudah lama bekerja tetapi tidak adanya peningkatan dalam level jabatannya. Seharusnya dengan adanya program pengembangan karir, karyawan akan memiliki tingkat rasa percaya diri yang lebih baik karena mendapatkan kesempatan tumbuh dan berkembang. Hal ini salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja yang tinggi serta menghasilkan prestasi yang tinggi pula. Masalah yang terkait dengan motivasi dapat dilihat dari data

keterlambatan kerja tahun 2021, jumlah karyawan yang datang terlambat lumayan banyak setiap bulannya.

Pentingnya penghargaan (*reward*) sebagai matriks kepuasan dalam bekerja, *reward* penting bagi karyawan karena merupakan bentuk apresiasi kepada karyawan dan upaya untuk meningkatkan gairah kerja atau dengan kata lain membuat karyawan memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. *Reward* yang diberikan berdasarkan kinerja, sikap dan disiplin kerja, sehingga diharapkan karyawan termotivasi kerja untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan keterampilannya serta meningkatkan kedisiplinannya. Ketidakpuasan terhadap *reward* yang diterima dapat memberikan perilaku negatif terhadap keterlibatan kerja yang pada akhirnya akan menurunkan prestasi kerja karyawan dan kinerja karyawan.

Berdasarkan pra survei terdapat keluhan dari beberapa karyawan departemen produksi yaitu ketidakpuasan hasil *reward* yang didapat. PT. Samsung Electronics Indonesia memberikan *reward* kepada seluruh karyawan 2 (dua) kali dalam setahun berdasarkan penilaian prestasi kerja dengan tingkatan nilai A, B, C dan D. Bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawannya jika mendapatkan nilai A yaitu 150% dari upah, nilai B 100% , nilai C 50% dari kua sedangkan nilai D 25% dari kua. Namun dalam 2 tahun terakhir banyak karyawan yang memprotes atas ketidak adilannya dalam memberikan *reward* dikarenakan tidak adanya transparansi dari pimpinan dalam melakukan penilaian *reward*. Mereka merasa memberikan grade A selalu di berikan kepada karyawan yang sama setiap periodenya, padahal karyawan lainnya sudah sesuai kualifikasi untuk mendapatkan grade A atau B.

Gaya kepemimpinan yang bagus, motivasi kerja yang tinggi dan *reward* yang sesuai harapan menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi kerja akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi kerja serta kepuasan karyawan dapat berdampak serius seperti bagi tingkat produktivitas dan keterlibatan karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka penulis melakukan penelitian dengan judul” Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Main Production PT. Samsung Electronics Indonesia”

METODE

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, Penelitian ini dilakukan di PT. Samsung Electronics Indonesia yang berlokasi di kawasan industri jababeka Jl. Jababeka Raya Blok F.29 No.31, Harja Mekar, Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen Main Production di PT. Samsung Electronics Indonesia sebanyak 340 orang yang terdiri dari kepala departemen, manager, supervisor, PQC,OQC, operator produksi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan random sampling (metode sampel acak sederhana). Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah populasi departemen HHP main production di PT. Samsung Electronics Indonesia adalah 340 orang, jumlah sampel berdasarkan rumus Slovin tersebut dengan tingkat kesalahan 10% maka diperoleh jumlah sampel 77 responden. Jadi jumlah karyawan

department HHP main production yang menjadi sampel adalah sebanyak 77 responden.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi atau kuesioner dan juga studi Pustaka dari beberapa sumber referensi.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda dengan uji hipotesis secara parsial dan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas dilakukan untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian menggunakan aplikasi program SPSS 24 berupa analisis *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

			Unstandardized Residual
N			77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0.0000000
	Std. Deviation		4.64001217
Most Extreme Differences	Absolute		0.071
	Positive		0.060
	Negative		-0.071
Test Statistic			0.071
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Sumber: *Output SPSS 24* yang di olah, 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai signifikan pada *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0.200 lebih besar dari nilai standar signifikan normalitas yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Pengujian selanjutnya yaitu uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan *reward*) dalam penelitian ini. Terjadi korelasi atau tidak, untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.879	4.182			

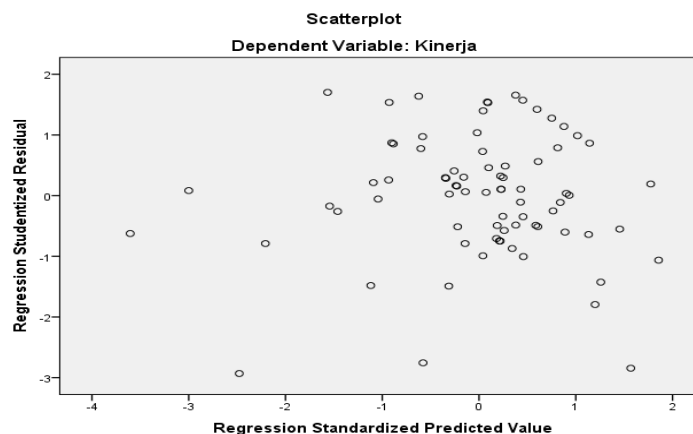
	Gaya Kepemimpinan	-0.619	0.144	-0.479	0.521	1.921
	Motivasi Kerja	0.908	0.184	0.581	0.466	2.146
	Reward	0.513	0.123	0.480	0.484	2.067
a. Dependent Variabel: Kinerja						

Sumber: *Output SPSS 24* yang di olah, 2023

Berdasarkan hasil pada Tabel 3 maka dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas atau korelasi sempurna antara variabel-variabel bebas, variabel gaya kepemimpinan (X1), variabel motivasi kerja (X2) dan *reward* (X3) mempunyai nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1. Hal ini berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi dapat di lihat dengan pola grafik scatterplot.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.879	4.182		2.363	0.021
	Beban kerja	-0.619	0.144	-0.479	-4.302	0.000
	Motivasi Kerja	0.908	0.184	0.581	4.936	0.000
	Reward	0.513	0.123	0.480	4.161	0.000
a. Dependent Variabel: Kinerja						



Gambar 1 Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: *Output SPSS 24* yang di olah, 2023

Berdasarkan gambar 1 dapat di lihat grafik scatterplot pada model regresi menunjukkan bahwa titik-titik data sampel menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, data tersebar di atas dan di bawah angka 0= X serta di kanan dan kiri pada sumbu Y=0. Sehingga dapat di katakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Sumber: *Output spss* yang diolah, 2024

Diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 9,879 + -0,619 (X_1) + 0,908 (X_2) + 0,513 (X_3)$$

Keterangan:

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

X₁ = Variabel bebas 1 (Gaya Kepemimpinan)

X₂ = Variabel bebas 2 (Motivasi Kerja)

X₃ = Variabel bebas 3 (*Reward*)

Y = Kinerja

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta untuk variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan *reward* adalah 9,879, sedangkan hasil nilai koefisien gaya kepemimpinan -0,619, motivasi kerja sebanyak 0,908 dan *reward* 0,513.

- a. Dari persamaan regresi nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 9,879. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independent yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan *reward* = 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 9,879.
- b. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar -0,619 artinya jika variabel gaya kepemimpinan naik sebesar satu satuan maka variabel kinerja mengalami penurunan sebesar -0,169.
- c. Koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,908 artinya jika variabel motivasi kerja naik sebesar satu satuan maka variabel kinerja mengalami peningkatan sebesar 0,908.
- d. Koefisien regresi variabel *reward* adalah sebesar 0,513 artinya jika variabel *reward* naik sebesar satu satuan maka variabel kinerja mengalami peningkatan sebesar 0,513.

Uji Hipotesis t

Untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan (X₁) motivasi kerja (X₂) dan *reward* (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial, dapat dilihat pada hasil perhitungan SPSS 24 dalam persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji t

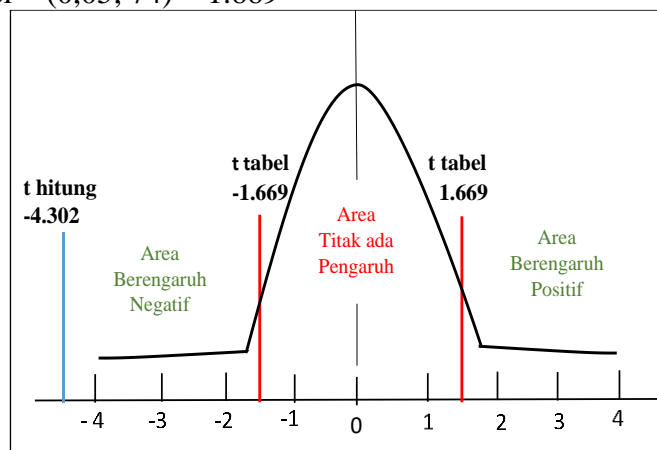
Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.879	4.182		2.363	0.021
	Gaya Kepemimpinan	-0.619	0.144	-0.479	-4.302	0.000
	Motivasi Kerja	0.908	0.184	0.581	4.936	0.000
	Reward	0.513	0.123	0.480	4.161	0.000
a. Dependent Variabel: Kinerja						

Sumber: *Output SPSS 24* yang di olah, 2023

Berdasarkan Tabel 5 hasil perhitungan nilai uji t dengan menggunakan program SPSS 24 didapatkan hasil uji hipotesis secara parsial sebagai berikut: Untuk menguji signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan *reward* terhadap kinerja, dapat dilakukan dengan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

- a. Perumusan hipotesis ,Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS
 - Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t Tabel
 - Kriteria pengujian jika t hitung > t Tabel, maka H1, H2, H3 diterima.
 - Sebaliknya jika t hitung < t Tabel, maka H1, H2, H3 ditolak.
- c. Rumus untuk mencari nilai t Tabel
 - t Tabel = ($\alpha/2$; n-k-1 atau df residual)
 - t Tabel = (10%; 77-3-1)
 - t Tabel = (0,05; 74) = 1.669



Gambar 2 Kurva Uji Hipotesis t

1. Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan departemen main production di PT. Samsung Electronics Indonesia (Y). Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t hitung -4,302 koefisien regresi bernilai negatif maka arah interaksi gaya kepemimpinan yaitu berada di area berpengaruh negatif. Oleh karena itu dapat di interpretasikan t hitung -4,302 > t Tabel -1,669 serta nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, artinya ada pengaruh secara

negatif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

2. Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan departemen main production di PT. Samsung Electronics Indonesia (Y). Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t hitung > t Tabel yaitu $4,936 > 1,669$ serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

3. Pengaruh variabel *Reward* (X3) terhadap Kinerja Karyawan departemen main production di PT. Samsung Electronics Indonesia (Y). Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t hitung > t Tabel yaitu $4,161 > 1,669$ serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu ada pengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Hasil Uji hipotesis Simultan

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1838.054	3	612.685	27.334	.000 ^b
	Residual	1636.258	73	22.414		
	Total	3474.312	76			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Reward

Sumber: *Output SPSS 24* yang di olah, 2023

Diketahui persamaan untuk mencari F Tabel:

$$F \text{ Tabel} = f(k; n-k) = f(3; 74) = 2,73$$

Berdasarkan Tabel 6 diatas nilai F lebih besar dari f Tabel yaitu $27.334 > 2,73$ dengan nilai signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan *reward* (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis “H4 di terima”, terdapat bukti bahwa semua variabel independent berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependent.

Adapun hasil perhitungan atau hasil analisisnya yaitu dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.510	4.734
a. Predictors: (Constant), reward, gaya kepemimpinan, motivasi kerja				

Sumber: *Output SPSS 24* yang diolah, 2023

Berdasarkan 7 diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan estimasi regresi diperoleh nilai *Adjusted R Square* adalah $0,510$. Artinya 51% Kinerja karyawan di

perngaruhi dari semua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan *reward* (X3), sementara sisanya 49% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan atas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, Uji validitas pada variabel gaya kepemimpinan semua butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid dengan data yang di peroleh r hitung $>$ r Tabel. Untuk uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua jawaban responden dinyatakan *reliabel* karena nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Hasil uji normalitas menghasilkan nilai *asympt. Sig* sebesar $0,200 >$ $0,05$ dengan demikian data penelitian berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinieritas nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan sebesar $0,521 >$ $0,1$ sedangkan nilai *VIF* $1,921 <$ 10 dengan demikian regresi tersebut tidak terdapat masalah atau tidak terjadi multikolinieritas. Untuk uji heteroskedastisitas titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 pada sumbu Y dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t di peroleh nilai t hitung berada di area berpengaruh negatife, maka dapat di interpretasikan bahwa $-4,302 >$ $-1,669$ serta nilai signifikan sebesar $0,000 <$ $0,05$. Oleh karena itu, “**H1 diterima**” yang artinya ada pengaruh negatif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Mahzum (2019). Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Gabriela V. Wales, Silvy L. Mandey, Rudy S. Wenas (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan atas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Uji validitas pada variabel gaya kepemimpinan semua butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid dengan data yang di peroleh r hitung $>$ r Tabel. Untuk uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua jawaban responden dinyatakan *reliabel* karena nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Hasil uji normalitas menghasilkan nilai *asympt. Sig* sebesar $0,200 >$ $0,05$ dengan demikian data penelitian berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinieritas nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan sebesar $0,466 >$ $0,1$ sedangkan nilai *VIF* $2,146 <$ 10 dengan demikian regresi tersebut tidak terdapat masalah atau tidak terjadi multikolinieritas. Untuk uji heteroskedastisitas titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 pada sumbu Y dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t di peroleh nilai t hitung lebih besar dari t Tabel yaitu $4,936 >$ $1,669$ serta nilai signifikan sebesar $0,000 <$ $0,05$. Dapat dinyatakan bahwa “**H2 diterima**” yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Hasil penelitian ini di dukung oleh Junaidi Hasan (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mahzum (2019) jika seorang karyawan dimotivasi dengan sesuatu yang berasal dari

luar maupun dari dirinya sendiri berupa harapan-harapan, maka karyawan akan bersungguh-sungguh melaksanakan pekerjaan guna meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan.

Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan atas pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan, Uji validitas pada variabel *reward* semua butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid dengan data yang di peroleh r hitung $> r$ Tabel. Untuk uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua jawaban responden dinyatakan *reliabel* karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Hasil uji normalitas menghasilkan nilai *asyp. Sig* sebesar $0,200 > 0,05$ dengan demikian data penelitian berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinieritas nilai tolerance variabel *reward* sebesar $0,484 > 0,1$ sedangkan nilai VIF $2,067 < 10$ dengan demikian regresi tersebut tidak terdapat masalah atau tidak terjadi multikolinieritas. Untuk uji heteroskedastisitas titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 pada sumbu Y dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t di peroleh nilai t hitung lebih besar dari t Tabel yaitu $4,161 > 1,669$ serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa “**H3 diterima**” yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel *reward* terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Hasil penelitian ini di dukung oleh Rosniyenti dan Sri Wahyuni (2019) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Reward* juga salah satu upaya pendorong dari perusahaan dan dari pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Hasan, 2021).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil F hitung lebih besar dari f Tabel yaitu $27,334 > 2,73$ dengan nilai signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa “**H4 di terima**” yang artinya Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan *Reward* (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan, nilai pada hasil uji t hitung $-4,302$, koefisien regresi bernilai negatif maka arah interaksi gaya kepemimpinan yaitu berada di area berpengaruh negatife. Dapat di interpretasikan bahwa t hitung $-4,302 > t$ Tabel $-1,669$ serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya, H1 yang menyatakan “Adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan departemen main production di PT. Samsung Electronics Indonesia” diterima. Dapat di simpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dimana semakin baik gaya kepemimpinan di perusahaan tidak akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini kemungkinan di sebabkan pimpinan hanya membuat keputusan yang menguntungkan untuk pribadinya sehingga banyaknya keluhan dari karyawan yang menyebabkan efektivitas kinerja menjadi kurang baik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan, nilai pada hasil uji t yaitu t hitung $4,936 > t$ Tabel $1,669$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Sesuai dengan asumsi hipotesis sebelumnya, H2 yang menyatakan “Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen main production di PT. Samsung Electronics Indonesia” diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bila motivasi kerja karyawan tinggi maka dampaknya akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dalam mencapai targetnya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan, nilai pada hasil uji t yaitu t hitung $4,161 > t$ Tabel $1,669$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya, H3 yang menyatakan “Adanya pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan departemen main production di PT. Samsung Electronics Indonesia” diterima. Dapat disimpulkan bahwa *reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana jika *reward* yang di berikan sesuai dengan harapan karyawan serta adanya keadilan dan transparansi atas penilaian *reward* maka akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan *reward* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di buktikan dengan hasil uji f yaitu f hitung $27.334 > f$ Tabel $2,73$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, yang artinya “H4 di terima”.

REFERENSI

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Fajri, T. M., & Rohman, A. (2019). Pengaruh Sistem Reward Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 145-155.
- Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ginting, F. Delviana SB (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Koentokoesnioadi Agency Bekasi, 14-31.
- Halim, J. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. *Agora*, 5(1).
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Cetakan ke-15*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasan, J. (2022). Pengaruh Pemberian Reward, Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Siloam Meda. *Jurnal Ekonomika*, 17(1).
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51-66.
- Kasino, K., & Indrayanti, N. F. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pt. Siantar Top Waru-Sidoarjo. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 20-30.

- Kasmir, K., & SE, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mahzum, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amdafa Melandu Mandiri Kecamatan Lubuk Kilangan Kota Padang. *Psyche 165 Journal*, 12(1), 78-86.
- Nicoleta Meslec *et.al* (2020). Effects of charismatic leadership and rewards on individual performance, *the leadership quarterly journal*.
- Ningsih, N. A., Slamet, A. R., & Rahman, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(01).
- Priatna, I. A., & Aliafifah, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galaxy Partani Mas Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(2), 262-267.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67.
- Ronia, A. R., Graha, A. N., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trubus Alami. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1).
- Rosniyenti, R., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. *jurnal ekonomi*, 22(1), 1-11.
- Saputro, R. R. C. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Doremi Home Music Course Ponorogo (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Tabroni, T., & Komarudin, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumbahan Wirakartika Kramatwatu. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 1(3), 301-313.
- Wales, G. V., Mandey, S. L., & Wenas, R. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).