

PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN KERJA DAN REWARD TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI DIVISI PENJUALAN PADA PT.KEBAB TURKI BABARAFI INDONESIA CABANG SURABAYA

Suci Maulidya Putri (17211215)

Prodi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya

Maulidyasuci03@gmail.com

ABSTRAK

PT. Kebab Turki Babarafi Indonesia Cabang Surabaya merupakan perusahaan di bidang kuliner. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan, pelatihan kerja, dan reward terhadap prestasi kerja karyawan di divisi penjualan pada PT. Kebab Turki Babarafi Indonesia Cabang Surabaya. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan yaitu berjumlah 50 orang dengan metode jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan alat uji menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software spss26. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di divisi penjualan dapat diketahui dari nilai t hitung $3,082 > t$ tabel $2,011$. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di divisi penjualan dengan nilai t hitung $2,772 > t$ tabel $2,011$. Reward berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di divisi penjualan dengan nilai t hitung $4,759 > 2,011$. Dan kepemimpinan, pelatihan kerja dan reward secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di divisi penjualan dengan nilai F hitung $24,109 > F$ tabel $2,80$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$. Dan pada penelitian ini ternyata variabel reward yang paling mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Kata kunci : Kepemimpinan ; Pelatihan kerja ; Reward ; Prestasi kerja

ABSTRACT

PT. Kebab Turki Babarafi Indonesia Surabaya Branch is a company in the culinary field. The purpose of this study is to determine whether or not the influence of leadership, job training, and rewards on employee work achievement in the sales division at PT. Kebab Turki Babarafi Indonesia, Surabaya Branch. In this study using quantitative methods. The sample used is 50 people with the saturated method. Data collection using questionnaires and test tools using multiple linear regression analysis with the help of software spss26. Based on the results of the analysis, it can be seen that leadership has a significant effect on employee work achievement in the sales division. It can be seen from the t value of $3.082 > t$ table 2.011 . Job training has a significant effect on employee work achievement in the sales division with a value of t count $2.772 > t$ table 2.011 . Reward has a significant effect on employee work achievement in the sales division with a value of t count $4.759 > 2.011$. And leadership, job training and reward simultaneously have a significant effect on employee work achievement in the sales division with a value of F count $24.109 > F$ table 2.80 with a significant level of $0.000 < 0.005$. And in this study it turns out that the reward variable most influences employee work achievement.

Keywords : Leadership ; Job Training ; Reward ; Work Achievement

Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam perusahaan oleh karena itu manajemen SDM berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan Bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan adanya Manajemen sumber daya manusia perusahaan dapat mengelola karyawannya dan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan. Menurut mangkunegara (2015:13) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik tentunya akan membuat perusahaan cepat mencapai tujuannya. Pada PT.Kebab turki babarafi Indonesia cabang Surabaya penilaian prestasi kerjanya sudah cukup baik namun pelaksanaannya masih kurang maksimal sehingga perlu adanya dukungan dari perusahaan dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu dari kepemimpinan. Menurut Fahmi (2016:68) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang yang mengarah pada pencapaian tujuan. Dimana setiap pemimpin mempunyai kebijakan serta tindakan yang diterapkan

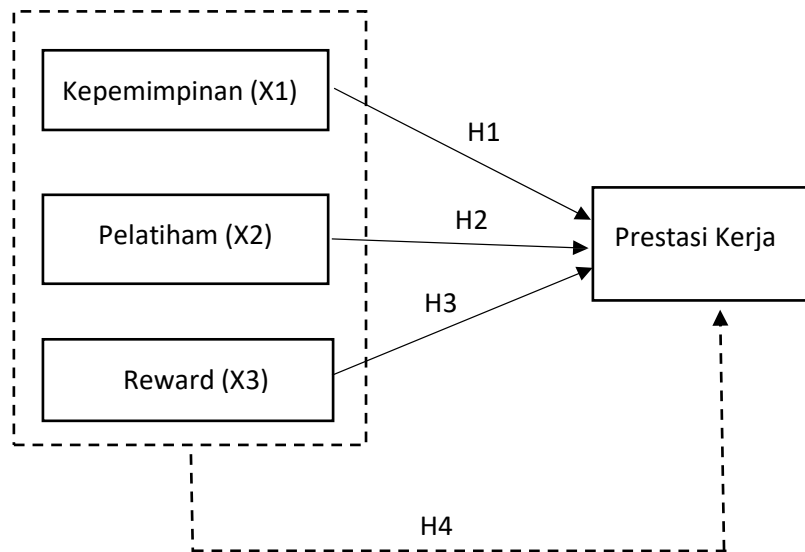
untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

Selain itu setiap perusahaan diwajibkan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawannya agar mereka dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien. Pelatihan sangat penting dilakukan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia. Menurut Widodo (2015:84) tujuan dari pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu : 1.Meningkatkan produktivitas,2.Meningkatkan kualitas,3.Mendukung perencanaan SDM,4.Meningkatkan moral anggota,5.Memberikan kompensasi yang tidak langsung, 6.Meningkatkan kesehatan dan keselamatan,7.Mencegah kadaluarsa pengembangan dan kemampuan anggota.

Setiap perusahaan yang menginginkan perusahaannya berkembang dan mencapai target melebihi yang diinginkan pasti mempunyai cara untuk membuat karyawannya bekerja secara maksimal. Dengan memberikan reward yang cukup besar kepada karyawan dapat memberikan motivasi kepada mereka dalam bekerja sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Menurut Fahmi (2016:64) menyatakan reward merupakan bentuk balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi kerja yang dilakukan baik secara finansial maupun non finansial.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui **“Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Divisi Penjualan Pada PT.Kebab Turki Babarafi Indonesia Cabang Surabaya”**.

Bahan dan Metode



Gambar 1

Kerangka konseptual

Bagan di atas merupakan gambaran kerangka berpikir penelitian ini. Penelitian ini mencoba menganalisis ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan (X_1), pelatihan kerja (X_2) dan reward (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di divisi penjualan dengan masing-masing variabel secara parsial dan pengaruh kepemimpinan (X_1), pelatihan kerja (X_2) dan reward (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di divisi penjualan secara simultan atau Bersama-sama. Maka dapat diuraikan hipotesis penelitian ini adalah : Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di divisi penjualan pada PT. Kebab Turki Babarafi Indonesia Cabang Surabaya. Pelatihan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di divisi penjualan pada PT. Kebab Turki Babarafi Indonesia Cabang Surabaya. Reward (X_3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di divisi penjualan pada PT. Kebab Turki Babarafi Indonesia Cabang Surabaya. Kepemimpinan (X_1), Pelatihan kerja (X_2), Dan Reward (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di divisi penjualan pada PT. Kebab Turki Babarafi Indonesia Cabang Surabaya.

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu data yang

bersifat statistik. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu studi lapangan guna memperoleh data yang akurat dengan melakukan observasi, melakukan wawancara terhadap responden dan menyebarkan kuisisioner skala likert dengan nilai 1-5 skor untuk mengukur pendapat responden. Kemudian menggunakan studi kepustakaan yaitu memperoleh data dari literasi buku, artikel, penelitian terahulu dan internet. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer yaitu data yang diperoleh dari responden mengenai variabel kepemimpinan, pelatihan kerja dan reward terhadap prestasi kerja karyawan di divisi penjualan. Sumber data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh dari perusahaan seperti sejarah perusahaan dan struktur organisasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 responden karyawan di divisi penjualan. Pengambilan sampel menggunakan metode jenuh yaitu mengambil semua jumlah populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 50 responden.

Sebelum data di analisis terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kuisisioner penelitian dengan bantuan software spss 26 yaitu melakukan uji validitas untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner yang baik memiliki nilai validitas yang tinggi.

Uji reliabilitas yaitu data yang dikatakan reliabel hasil pengukurannya konstan atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabel pada penelitian ini menggunakan rumus alpha yang

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat serta menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan. Untuk menguji hipotesis pertama, kedua, ketiga dilakukan dengan uji t (parsial) dan hipotesis keempat dilakukan dengan uji F(simultan).

Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Hasil dan Pembahasan

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan item kuisioner yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor

diolah dari spss 26. Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastistas dan uji autokorelasi.

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Pelatihan Kerja

X₃ = Reward

ε = Unsur gangguan error

total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Besarnya df = 50-2 =48 dengan alhpah 0,05 didapat r tabel 0,2789. Dengan syarat : jika r hitung > r tabel maka item tersebut dinyatakan valid dan jika r hitung < r tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Hasil
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,459	0,279	Valid
	X1.2	0,741	0,279	Valid
	X1.3	0,819	0,279	Valid
	X1.4	0,821	0,279	Valid
	X1.5	0,852	0,279	Valid
	X1.6	0,718	0,279	Valid
	X1.7	0,856	0,279	Valid
	X1.8	0,670	0,279	Valid
	X1.9	0,506	0,279	Valid
	X1.10	0,615	0,279	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,703	0,279	Valid
	X2.2	0,580	0,279	Valid
	X2.3	0,668	0,279	Valid
	X2.4	0,794	0,279	Valid
	X2.5	0,771	0,279	Valid
	X2.6	0,839	0,279	Valid
	X2.7	0,913	0,279	Valid
	X2.8	0,859	0,279	Valid
	X2.9	0,827	0,279	Valid
	X2.10	0,905	0,279	Valid
	X2.11	0,935	0,279	Valid
Reward (X3)	X3.1	0,716	0,279	Valid
	X3.2	0,698	0,279	Valid
	X3.3	0,330	0,279	Valid
	X3.4	0,516	0,279	Valid

	X3.5	0,789	0,279	Valid
	X3.6	0,822	0,279	Valid
	X3.7	0,795	0,279	Valid
	X3.8	0,711	0,279	Valid
	X3.9	0,634	0,279	Valid
	X3.10	0,766	0,279	Valid
	X3.11	0,787	0,279	Valid
	X3.12	0,659	0,279	Valid
	X3.13	0,572	0,279	Valid
	X3.14	0,516	0,279	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y1	0,618	0,279	Valid
	Y2	0,587	0,279	Valid
	Y3	0,711	0,279	Valid
	Y4	0,744	0,279	Valid
	Y5	0,736	0,279	Valid
	Y6	0,748	0,279	Valid
	Y7	0,744	0,279	Valid
	Y8	0,797	0,279	Valid

Berdasarkan hasil olah data menggunakan spss dapat disimpulkan bahwa semua variabel kepemimpinan (X_1), Pelatihan kerja (X_2), Reward (X_3) dan Prestasi Kerja karyawan (Y) dengan 44 item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel sebesar 0,279. Sehingga dapat dinyatakan semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas adalah pengukuran untuk suatu instrument memiliki nilai yang konstan atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini menggunakan metode Alpha Cronbach. Dengan syarat jika nilai alpha (α) > 0,60 data dinyatakan reliabel dan jika nilai alpha (α) < 0,60 data dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Hasil
Kepemimpinan (X_1)	10 Item	0,877	Reliabel
Pelatihan (X_2)	11 Item	0,945	Reliabel
Reward (X_3)	14 Item	0,907	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	8 Item	0,845	Reliabel

Berdasarkan hasil data di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel kepemimpinan (X_1), Pelatihan kerja (X_2), Reward (X_3), dan Prestasi kerja memiliki nilai alpha > 0,06 sehingga dapat dinyatakan semua variabel reliabel.

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji pada model regresi apakah hasilnya

berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan Test Normality Kolmogorov-Smirnov dengan taraf 0,05. Yang memiliki syarat jika nilai signifikan uji Kolmogorov-smirnov > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikan uji Kolmogorov-smirnov < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 3
Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.44531072
Most Extreme Differences	Absolute	0.120
	Positive	0.120
	Negative	-0.117
Test Statistic		0.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil data diatas diperoleh nilai signifikan $0,69 > 0,05$,maka dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah ada korelasi antara variabel

bebas dan variabel terikat. Dengan syarat jika $VIF > 10$ atau $Tolerance < 0,10$,maka terjadi multikoleniaritas dan jika $VIF < 10$ atau $Tolerance > 0,10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4
Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error					Beta	Zero-order
1	(Constant)	12.458	2.998		4.155	0.000			
	Kepemimpinan(X1)	0.227	0.074	0.353	3.082	0.003	0.637	0.645	1.551
	Pelatihan (X2)	0.528	0.068	0.967	2.772	0.004	0.475	0.539	1.856
	Reward (X3)	0.268	0.059	0.594	4.579	0.000	0.729	0.503	1.989

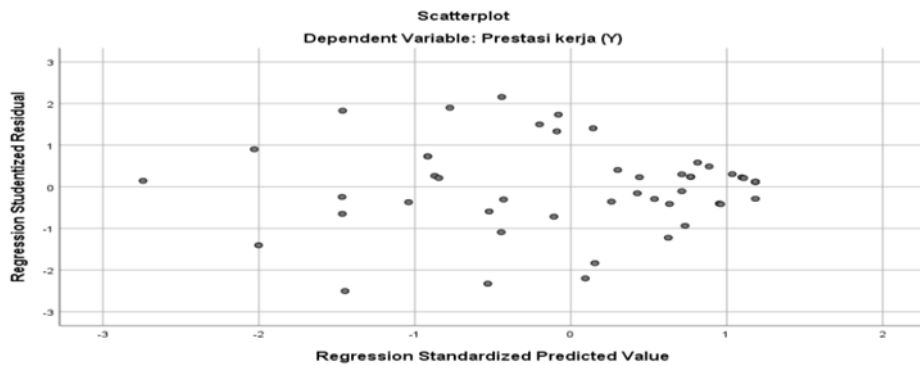
a. Dependent Variable: Prestasi kerja (Y)

Berdasarkan hasil output diatas ,dapat diketahui bahwa semua variabel

kepemimpinan ,pelatihan kerja , dan reward memiliki nilai $VIF < 10$ dan nilai $Tolerance$ variabel Kepemimpinan $0,645 > 0,10$, variabel Pelatihan kerja $0,539 > 0,10$,variabel Reward $0,503 > 0,10$. Sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedatistas yaitu pengujian untuk mengetahui model regresi layak dipakai dalam mempresiksi variabel terikat dipengaruhi dengan variabel bebas.

Tabel 5
Hasil uji Heterokedastistas



Berdasarkan hasil dari bantuan spss dapat diketahui bahwa titik-titiknya tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastistas.

Uji Autokorelasi yaitu digunakan untuk menguji apakah model regresi linier

memiliki korelasi kesalahan penggunaan pada periode t-1(sebelumnya). Pada penelitian ini menggunakan metode Durbin-Watson. Adapun syaratnya jika angka DW dibawah -2, berarti ada autokorelasi positif, dan jika angka DW diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.

Tabel 6
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change				
1	.782 ^a	0.611	0.586	2.524	0.611	24.109	3	46	0.000	2.285

a. Predictors: (Constant), Reward (X3), Kepemimpinan(X1), Pelatihan
b. Dependent Variable: Prestasi kerja (Y)

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa nilai DW sebesar 2.285 yang artinya lebih besar dari +2 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak ada autokorelasi.

Analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh variabel bebas yaitu

kepemimpinan, pelatihan kerja dan reward terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan. Dengan menggunakan bantuan spss 26 untuk menguji kebenaran hipotesis. Dapat diketahui hasil perhitungan regresi sebagai berikut :

Tabel 7

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error					Beta	Zero-order
1	(Constant)	12.458	2.998		4.155	0.000			
	Kepemimpinan(X1)	0.227	0.074	0.353	3.082	0.003	0.637	0.645	1.551
	Pelatihan (X2)	0.528	0.068	0.967	2.772	0.004	0.475	0.539	1.856
	Reward (X3)	0.268	0.059	0.594	4.579	0.000	0.729	0.503	1.989

a. Dependent Variable: Prestasi kerja (Y)

Berdasarkan hasil diatas, maka diperoleh bentuk persamaan :

$$Y = 12,458 + 0,227 X_1 + 0,528X_2 + 0,268X_3$$

Persamaan diatas bermakna nilai konstanta sebesar 12,458 memberi arti apabila variabel kepemimpinan (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), dan Reward (X_3) bernilai konstan maka besarnya variabel prestasi kerja sebesar 12,458. Nilai koefisien kepemimpinan (X_1) sebesar 0,227 yang artinya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerjakaryawan sebesar 0,227 atau 22,7%. Nilai koefisien Pelatihan kerja (X_2) sebesar 0,528 yang artinya pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan

sebesar 0,528 atau 52,8%. Nilai koefisien Reward (X_3) sebesar 0,268 yang artinya reward memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja sebesar 0,268 atau 2,68%. Jadi apabila kepemimpinan, pelatihan kerja dan reward ditingkatkan maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan.

Untuk mengukur tingkatan signifikan dari pengaruh variabel bebas secara parsial menggunakan uji t. Untuk mencari t tabel $0,05/2 : 50-3-1 = 2,011$. Hasil dari perhitungan melalui spss 26 sebagai berikut :

Tabel 8

Hasil uji t

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error					Beta	Zero-order
1	(Constant)	12.458	2.998		4.155	0.000			
	Kepemimpinan(X1)	0.227	0.074	0.353	3.082	0.003	0.637	0.645	1.551
	Pelatihan (X2)	0.528	0.068	0.967	2.772	0.004	0.475	0.539	1.856
	Reward (X3)	0.268	0.059	0.594	4.579	0.000	0.729	0.503	1.989

a. Dependent Variable: Prestasi kerja (Y)

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui nilai t hitung variabel kepemimpinan $3,082 > 2,011$ dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga hasil penelitian

dinyataka H1 diterima. Nilai t hitung variabel pelatihan kerja $2,772 > 2,011$ dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sehingga H2 diterima. Nilai t hitung variabel Reward sebesar $4,579 > 2,011$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan

bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan menyatakan H3 diterima.

Untuk mengukur tingkat signifikan dari pengaruh variabel terikat menggunakan

uji F. Nilai F tabel dapat dicari dengan tingkat signifikan 5%. $Df = n - k - 1 = 50 - 3 - 1 = 47$ (diperoleh F tabel 2,80). Hasil dari olah data uji F sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	460.682	3	153.561	24.109	.000 ^b
	Residual	292.998	46	6.370		
	Total	753.680	49			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Reward (X3), Kepemimpinan(X1), Pelatihan (X2)

Berdasarkan hasil uji F dapat diperoleh nilai F hitung 24,109 > F tabel 2,80 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan (X₁), Pelatihan kerja (X₂),

Dan Reward (X₃) secara Bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dan menyatakan H4 diterima.

Berikut merupakan hasil uji R² :

Tabel 10
Hasil Uji R²

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
		R Square			R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.782 ^a	0.611	0.586	2.524	0.611	24.109	3	46	0.000	2.285

a. Predictors: (Constant), Reward (X3), Kepemimpinan(X1), Pelatihan
b. Dependent Variable: Prestasi kerja (Y)

Dapat diketahui nilai R sebesar 0,611 yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, pelatihan kerja dan reward terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,586 yang menjelaskan faktor-faktor prestasi kerja dari variabel bebas. Sehingga nilai R² menyatakan bahwa kepemimpinan, pelatihan kerja, dan reward secara simultan menjelaskan variabel prestasi kerja sangat terbatas sebesar 61,1%, sisanya 39,9%

dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di divisi penjualan pada PT. Kebab Turki Babarafi Indonesia Surabaya. Variabel Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di divisi penjualan pada PT.

Kebeb Turki Babarafi Indonesia Surabaya. Variabel reward berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di divisi penjualan pada PT. Kebeb Turki Babarafi Indonesia Surabaya dan variabel kepemimpinan, pelatihan kerja dan reward berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di divisi penjualan pada PT. kebeb Turki babarafi Indonesia Surabaya.

Berdasarkan kesimpulan diatas saran dari penulis yaitu hendaknya menjaga hubungan antara pemimpin dan karyawan agar prestasi kerja karyawan meningkat. Disarankan pemimpin untuk meningkatkan sistem pelatihan dan melakukan secara berkala agar karyawan mampu meningkatkan keterampilan dalam bekerja. Sistem reward yang diterapkan oleh perusahaan hendaknya mengikuti peraturan pemberian reward sesuai dengan kebijakan pemerintah. dan disetujui oleh perusahaan serta karyawan.

Daftar Pustaka

- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.*
- Arin Widhi Wardhani, (2016) Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Komisis Pemilihan Umum (KPU) Privinsi Jawa Barat.
- Bintoro dan Daryanto 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Cetakan1. Yogyakarta : Gava Media
- Busro, Muhammad. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia : Cetakan I, Expert, Yogyakarta
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Dra. Umi Farida, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta. Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Emywati 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia : Badan Pusat Penerbit STIE MAHARDIKA Surabaya
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Ghillyer, A. W. (2016). Bussines Ethics Now 4th Edition. New York: S. M. sumber daya manusia , Edisi Revisi
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu S.P .. 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia . Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan 19. Jakarta : Bumi Aksara.
- Irawati, Arik. 2016. Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara). Skripsi. Jurusan Ekonomi Islam. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia , Teori dan Praktik (cetakan kedua). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.: Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia bPerusahaan. Cetakan 12. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Bandung : CV Alfabeta.
- Mathis dan Jackson, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Prof. Dr. Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian P.Sondang (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT.Bumi Aksara.
- Sikula, Andrew F (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT.Ghalia Indonesia.
- Simamora, Henry (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugihen, 2017."Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan". Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Suprayadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ANDI
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Wahyudi. 2017 . Manajemen Konflik dan Stress dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner(H.Akdon Ed) Bandung : Alfabeta
- Widodo, Suparno Eko . (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yoder Dale (2015). Personel Manajemen, edisi ke enam, Jakarta, PT.Prentice Hall of India
- Zainal, Hadad, dan Mansyur Ramly. 2017. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Jakarta: PT. Grafindo Persada