

PENGARUH KEPEMIMPINAN, *REWARD* DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SURABAYA AUTOCOMP INDONESIA

FARIDA SINDAYATI (17210735)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN STIE MAHARDHIKA SURABAYA

ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of leadership, reward, and communication on employee performance at PT. Surabaya auto comp Indonesia. The population in this study were all employees at PT. Surabaya Autocomp Indonesia, totaling 75 employees. The entire population is used as a sample without having to take a certain amount. This research was conducted by PT. Surabaya Autocomp Indonesia, which is located at Jl. Ngoro Industri Kav 7, Kec. Ngoro, Mojoketo Regency. The research was conducted using quantitative research techniques. The research process is deductive, which to answer the formulation of the problem, a concept or theory is used to formulate a hypothesis. The hypothesis is then tested through field data collection. Quantitative research is generally carried out on samples taken randomly. The results showed that leadership, reward, and communication simultaneously had a significant effect on performance. Research hypothesis testing is done using the *f*-test, where the results show that the hypothesis is accepted and its validity is proven.*

Keywords: leadership, reward and punishment and employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, *reward* dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Surabaya Autocomp Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan yang ada di PT Surabaya Autocomp Indonesia yang berjumlah 75 karyawan. Keseluruhan Populasi digunakan sebagai sampel tanpa harus mengambil sampai jumlah tertentu. Penelitian ini dilakukan PT Surabaya Autocomp Indonesia yang beralamatkan di Jl. Ngoro Industri Kav 7, Kec. Ngoro, Kabupaten Mojoketo. Penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Proses penelitian

bersifat deduktif, yang mana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya lalu diuji melalui pengumpulan data lapangan. Penelitian kuantitatif pada umumnya dilakukan pada sampel yang diambil secara random. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, *reward*, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji-f, dimana hasil menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.

Kata kunci: kepemimpinan, *reward* and punishment, dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu faktor sentral dalam pengelolaan sebuah perusahaan, dengan demikian setiap perusahaan harus profesional dalam mengelola sumber daya yang ada di perusahaan. Dalam sebuah perusahaan terdapat suatu fungsi manajemen yang dapat diterapkan, yakni fungsi personalia. Menurut Busro (2018: 35), manajemen personalia merupakan suatu sistematika atau seni untuk mendapatkan, meningkatkan kualitas, serta menggunakan tenaga kerja dengan efektif demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Ilmu manajemen salah satunya adalah ilmu dalam menelaah sikap serta tingkah laku yang dilakukan oleh para karyawan di suatu perusahaan, sebab karyawan memiliki andil besar dalam pencapaian target atau tujuan perusahaan. Penciptaan agar karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan kemampuan kerja yang baik menjadi sebuah tantangan bagi perusahaan karena banyak faktor yang dapat memengaruhinya seperti pengaruh kepemimpinan, *reward*, dan komunikasi dimana apabila faktor-faktor tersebut dapat diatur dengan baik dan dapat diterima oleh seluruh karyawan yang ada di sebuah perusahaan tersebut maka peluang peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan lebih besar dan lebih baik (Rivai, 2015:357).

Kemampuan kerja yang dimiliki karyawan menjadi sebuah cerminan perusahaan terhadap apa yang dipandang oleh masyarakat tentang perusahaan tersebut. Winarni, *et al.* (2016) berpendapat memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan yang dibangun melalui komunikasi dua arah yang baik antara atasan dan karyawannya dapat meningkatkan daya kerja atau performa karyawannya. Menurut Indrasari, (2017: 38) dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kinerja, atasan memiliki peran strategis untuk memacu dan

memotivasi karyawan untuk dapat bekerja secara efisien dengan memberikan dukungan moral maupun materi yang diwujudkan dengan tunjangan. Hasil dari pemberian motivasi kepada karyawan dapat dirasakan hanya apabila karyawan mau untuk termotivasi dan mampu menerapkannya di lingkungan kerjanya. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan namun perusahaan juga ikut mendapatkan efek baik dari perilaku tersebut. Sebagai seorang atasan perlu penegasan atas tujuan perusahaan yang ingin dicapai kepada para karyawan, baik bawahannya maupun yang dipimpinnnya, sehingga mereka akan termotivasi untuk meraih tujuan dan menciptakan lingkungan yang produktif di perusahaan tersebut karena mereka merasa memiliki tujuan yang jelas.

Reward dan komunikasi akan menumbuhkan semangat para karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan. Selain itu, *reward* dan komunikasi juga dapat memacu para karyawan dalam berlomba untuk meningkatkan dan memperbaiki kualitas kerja yang lebih baik. *Reward* dan komunikasi berkaitan erat dengan kemampuan kerja para karyawan salah satunya karyawan bidang industri.

PT. Surabaya Autocomp Indonesia mengadakan sebuah kompetisi yang dinamakan ochibohiroi yang akan dinilai dalam 6 (Enam) bulan sekali. Dengan adanya ochibohiroi yang merupakan suatu kompetisi antar karyawan dalam membuat sebuah ide untuk perkembangan perusahaan yang lebih baik, dengan diberikannya sebuah kompensasi sampai ke peningkatan jabatan yang pastinya akan memacu semangat kerja karyawan.

Komunikasi memiliki peran pokok yang sangat penting demi berjalannya seluruh fungsi perusahaan, baik sistem operasional maupun sistem manajemen yang ditetapkan (Goris, 2006). Patutnya, sebuah perusahaan harus sanggup berperan sebagai pelindung bagi karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Komunikasi dilakukan untuk menyelaraskan persepsi dan pikiran antara karyawan dengan atasan maupun dengan sejawatnya. Manajemen dapat dikatakan berkualitas apabila proses komunikasi seluruh tenaga kerja di perusahaan tersebut dapat terjalin dengan baik. Efektivitas sebuah komunikasi akan menghasilkan produktivitas karyawan serta menciptakan sebuah kolaborasi yang baik.

Berdasarkan yang selama ini terjadi di PT. Surabaya Autocomp Indonesia, kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kualitas barang yang diproduksi, promosi karyawan tidak selalu didasarkan atas penilaian prestasi kerja yang telah dicapai karyawannya dalam hal menunjang proses pengembangan karier, serta lebih sering merekrut karyawan baru untuk menempati posisi yang lebih tinggi. Hal ini sering menimbulkan adanya ketidakpuasan kerja yang mengakibatkan karyawan senior banyak yang memutuskan untuk *resign* atau

dipindahkan ke divisi lain sesuai dengan permintaan karyawan itu sendiri. Perusahaan menerapkan sistem kompensasi *reward* serta menekankan kualitas komunikasi yang terjalin baik. Kinerja akan selalu dikontrol secara berkala mulai dari performa dan ketepatan waktu sampai kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Penerapan *reward* dan komunikasi di PT. Surabaya Autocomp Indonesia menjadi perhatian penuh bagi managerial, demi memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan memenuhi standart nasional PT. Surabaya Autocomp Indonesia sekaligus untuk bergerak aktif meningkatkan kinerja karyawannya dalam bidang produksi. Bagi beberapa karyawan yang belum terbiasa dengan adanya *reward* dan komunikasi akan merasa tertekan tapi bagi karyawan lainnya juga dianggap sebagai jalan pemecahan masalah serta untuk meningkatkan kinerja di PT. Surabaya Autocomp Indonesia. Maka dengan adanya permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk mengusung judul : “Pengaruh Kepemimpinan, *Reward*, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surabaya Autocomp Indonesia”.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen secara konseptual adalah alur yang berjalan yang teratur secara sistem demi mendapatkan tujuan lewat fungsi-fungsi *planning, implementation, supervision, dan control*. Sumberdaya manusia merupakan setiap individu yang mengerahkan jasanya untuk berkontribusi dalam pencapaian perusahaan. Secara definitif, Marjuni (2015: 9) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu rangkaian kegiatan perusahaan untuk memengaruhi, mempertahankan serta meningkatkan kualitas karyawan demi mendapatkan cita-cita perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia, diringkas menjadi MSDM, merupakan sebuah ilmu untuk mengatur, mengakomodir dan memaksimalkan peran yang dimiliki setiap individu tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien sehingga mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan perancangan sumber daya manusia ialah suatu proses untuk memutuskan penambahan atau pengurangan sewa karyawan serta mengakomodir karyawan sesuai peranan jabatannya (Kalamallah & Anggraeni, 2016).

Kepemimpinan

Kepemimpinan atau bisa dikatakan sebagai *leadership* merupakan sebuah perilaku yang berguna/ berfungsi untuk membimbing, menilai, serta menentukan strategi yang terbaik dalam memaksimalkan sumber daya dengan maksud untuk menghasilkan sebuah output yang

berkualitas (Hasibuan, 2012: 36). Definisi lain kepemimpinan adalah posisi seseorang pada eksekutif puncak yang menunjukkan tingkat kegigihan yang tinggi, mampu mengatasi hambatan pada organisasi secara signifikan, menarik orang yang berdedikasi untuk masuk dalam organisasinya, mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai prestasi sesuai dengan tujuan perusahaan, dan memainkan peran kunci dalam membimbing sebuah organisasi untuk melewati situasi yang krusial (Sihombing et al., 2016).

Reward

Reward merupakan hasil imbalan atas jasa baik berupa tenaga, pikiran, dan waktu yang dikeluarkan oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan (Panekenan, Tumbuan, & Rumokoy, 2019). Definisi lain yang kemukakan oleh Aktar, (2012) menyebutkan bahwa *reward* adalah sebuah penghormatan atas dedikasi yang telah diberikan karyawan dengan memberikan apresiasi baik berupa bonus maupun lainnya.

Dalam sebuah organisasi penghargaan (*Reward*) yang digunakan untuk menghargai karyawan atas hasil kerja yang ditelah dicapai dengan tujuan untuk memunculkan perilaku yang diinginkan, dan memotivasi karyawan dalam bekerja (Ndungu, 2017).

Subekti & Setyadi, (2016) menemukan bahwa sistem pemberian *reward* merupakan aspek penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa pemberian *reward* memberikan dampak dalam meningkatnya produktivitas karyawan selain itu *reward* berguna dalam menarik minat karyawan agar dapat meningkatkan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.

Komunikasi

Menurut Djamarah (2014) dapat didefinisikan sebagai bentuk menjembatani pemikiran yang dikemukakan oleh seseorang ke khalayak luas. Secara etimologi, komunikasi diambil dari kata “*communicare*” memiliki arti sebagai menjembatani pandangan. Ini selaras dengan definisi kata “*common*” yang berarti kesamaan. Dengan demikian, komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian suatu hal dengan maksud untuk menyelaraskan kesamaan makna.

Seluruh kelompok memerlukan komunikasi agar tetap eksis, karena hanya dengan komunikasi suatu informasi dijembatani dari satu ke yang lain. Berelson dan Steiner berpendapat bahwa komunikasi sebagai transmisi sebuah yang berbentuk seperti informasi dan sebagainya dengan menggunakan beberapa simbol dan sebagainya (Mulyana, 2013).

Menurut Miller (Mulyana, 2013), komunikasi dilakukan secara sadar untuk menarik atau memengaruhi perilaku sang penerima informasi. Kesimpulannya adalah suatu pemikiran

dengan menggunakan berbagai simbol, kata, gambar, grafik serta alat pembantu lainnya secara sadar dengan tujuan untuk memengaruhi si penerima informasi

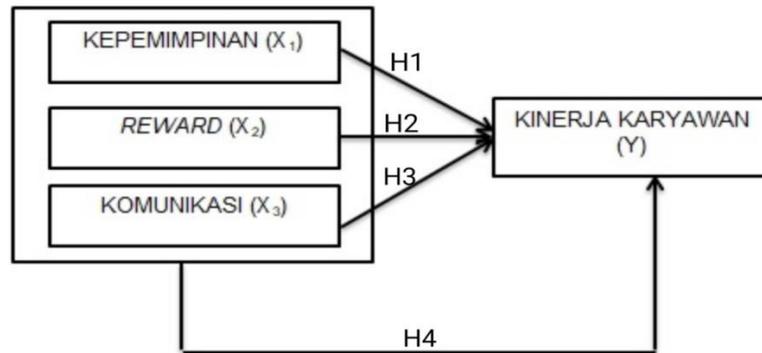
Kinerja Karyawan

Kinerja atau bisa disebut dengan *Performance* yaitu sesuatu yang yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh karyawan hal itu dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2011). Pendapat lain tentang pengertian kinerja yaitu tentang perilaku karyawan yang tidak dilihat hasil maupun akibat dari perilaku tersebut. Hal tersebut memiliki sistem didalam manajemen berupa pengukuran dalam kinerja dan hasil. Sedangkan kinerja yang berevaluasi berupa solusi atau hambatan dalam mencapai tujuan organisasi dan bersifat multi-dimensional atau menggambarkan kinerja.

Arti menurut etimologi memiliki arti prestasi kerja atau bisa juga disebut dengan *performance*. Menurut Mangkunegara (2011:70) arti dalam bentuk istilah yaitu *job/actual performance* yang memiliki pengertian kerja yang menghasilkan pencapaian berbentuk kualitas dan kuantitas untuk melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai. Mangkunegara (2011:75) menambahkan bahwa kinerja dapat dikelompokkan menjadi kinerja yang dicapai oleh individu dan kinerja yang dicapai oleh organisasi. Pengertian dari Kinerja individu yaitu hasil kerja yang berkualitas maupun berkuantitas sesuai SOP, sedangkan pengertian kinerja yang dari organisasi merupakan kombinasi dari kinerja dari beberapa individu yang dipadukan dengan kinerja dari kelompok. Berdasarkan hal itu maka dikemukakan pengertian kinerja yaitu hasil kerja yang merupakan capaian dari seseorang maupun kelompok dalam perusahaan/organisasi yang dilakukan yang sesuai dengan wewenang untuk mencapai tujuan organisasi sesuai peraturan yang ada.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan gambaran secara skematis tentang arah penelitian yang dilakukan. Berkaitan dengan hal tersebut, perlu diketahui skema penelitian yang menggambarkan dalam penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam kerangka pemikiran ini akan digambarkan pengaruh variabel kinerja secara parsial terhadap variabel kepemimpinan (H1), pengaruh variabel kinerja secara parsial terhadap variabel reward (H2) dan pengaruh variabel kinerja secara parsial terhadap variabel komunikasi (H3) serta pengaruh variabel kinerja secara simultan terhadap variabel kepemimpinan, reward, dan komunikasi (H4). Dari uraian diatas dapat digambarkan sebuah kerangka berfikir seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teori di atas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 :Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surabaya Autocomp Indonesia.
- H2 :*Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surabaya Autocomp Indonesia.
- H3 :Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surabaya Autocomp Indonesia.
- H4 :Kepemimpinan, *Reward* dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surabaya Autocomp Indonesia

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Lokasi dalam penelitian ini adalah pada PT Surabaya Autocomp Indonesia. Variabel yang diteliti adalah Kepemimpinan, Reward, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Surabaya Autocomp Indonesia, sebanyak 75 karyawan dengan ketentuan untuk seluruh karyawan, baik laki-laki maupun perempuan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 75 karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu saturation sampling, yang artinya merupakan teknik penentuan sampel bila semua Kepemimpinan (X₁) Reward (X₂) Komunikasi (X₃) Kinerja Karyawan (Y) H1 H2 H3 H4 anggota populasi dipilih sebagai sampel, teknik ini juga disebut dengan sensus. Data diperoleh dengan dua sumber yaitu dengan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh melalui wawancara secara langsung dengan narasumber sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung

atau melalui pihak lain, laporan historis yang disusun dalam arsip atau berupa data yang diperoleh dari situs-situs terkait dan dikumpulkan dari literature berupa teori-teori yang ada hubungannya dengan masalah penelitian dan bukan dikumpulkan oleh periset sendiri.

Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2001:160). Dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y (Arikunto, 2001: 176). Pengujian validitas menggunakan bantuan program SPSS 16. Hasil perhitungan r hitung kemudian dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila r hitung > r tabel maka butir instrumen dapat dikatakan valid, akan tetapi jika r hitung < r tabel maka dikatakan bahwa instrumen tersebut tidak valid. Reliabilitas digunakan untuk mengetahui padakah pertanyaan dalam kuisioner itu reliabel, reliabel adalah jika data yang diperoleh dari pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan reliabel adalah dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. (Arikunto, 2001:170). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai Cronbach's Alpha > 0,6

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan variable independen antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen dalam suatu penelitian. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model populasi dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

Keterangan

Y	: Kinerja Karyawan
β_0	: Koefisien konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi
X_1	: Kepemimpinan
X_2	: <i>Reward</i>
X_3	: Komunikasi
e	: <i>Error Term</i>

Uji Hipotesis Ketepatan fungsi regresi dalam menyatakan nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of Fit*-nya. Secara statistik dapat diukur dari nilai t, nilai statistik f dan uji statistik determinasi. Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji yang dikehendaki statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). H_0 yang menyatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen. Sebaliknya disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penyebaran kuisisioner dalam penelitian ini dengan mendeskripsikan jawaban-jawaban responden dengan mengkatagorikan rata-rata jawaban responden atas masing-masing indikator pertanyaan yang telah diajukan. Hal ini untuk menentukan nilai kategori atas masing-masing variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel independen adalah kepemimpinan, reward, dan komunikasi.

1. Uji Realibilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dengan menggunakan teknik alpha cronbach, dikatakan instrumen memiliki nilai reliabel yang tinggi jika nilai alpha cronbach $> 0,6$. Dari hasil analisis diperoleh koefisien *reliabilitas* sebagai berikut:

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Nilai alpha cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	,887	0,6	Reliabel
Reward (X2)	,934	0,6	Reliabel
Komunikasi (X3)	,889	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	,807	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2021

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien *reliabilitas* cronbach alpha pada variabel kepemimpinan sebesar 0,887, variabel *reward* sebesar 0,934 variabel komunikasi sebesar 0,889, dan variable kinerja sebesar 0,807. Dari keempat variabel tersebut diketahui nilai koefisien *reliabilitas* cronbach alpha lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen atau kuesioner yang digunakansangat reliabel.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*).

Tabel 2 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan (X1)	.828	1.208
	<i>Reward</i> (X2)	.940	1.064
	Komunikasi (X3)	.877	1.140

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2021

3. Pengujian Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu variabel kepemimpinan, reward dan komunikasi terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan. Dengan rumus sebagai berikut: $Y = 9,116 + 0,210X1 + 0,161X2 + 0,260X3 + e$

Hasil perhitungan analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.116	2.060		4.426	.000
	Kepemimpinan (X1)	.210	.079	.279	2.653	.010
	<i>Reward</i> (X2)	.161	.076	.210	2.122	.037
	Komunikasi (X3)	.260	.076	.350	3.424	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2021

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi sebagai berikut :

- a. Dari persamaan tersebut, nilai konstanta adalah 9,116. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel kepemimpinan, *reward* dan komunikasi sama dengan nol, maka nilai variabel kinerja sebesar 9,116.
- b. Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,210, menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan kepemimpinan berpengaruh searah terhadap kinerja, yang berarti setiap peningkatan nilai kepemimpinan satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja sebesar 0,210 satuan.
- c. Koefisien regresi variabel *reward* sebesar 0,161, menunjukkan besarnya pengaruh *reward* terhadap kinerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan *reward* berpengaruh searah terhadap kinerja, yang berarti setiap peningkatan nilai *reward* satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja sebesar 0,161 satuan.
- d. Koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,260, menunjukkan besarnya pengaruh komunikasi terhadap kinerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan komunikasi berpengaruh searah terhadap kinerja, yang berarti setiap peningkatan nilai komunikasi satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja sebesar 0,260 satuan.

4. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian yang digunakan untuk mengetahui salah satu variabel bebas yang terdiri dari variabel kepemimpinan (X1), *reward* (X2), dan komunikasi (X3) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja (Y), maka dalam penelitian ini menggunakan uji t, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Analisis Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.116	2.060		4.426	.000
	Kepemimpinan (X1)	.210	.079	.279	2.653	.010
	<i>Reward</i> (X2)	.161	.076	.210	2.122	.037
	Komunikasi (X3)	.260	.076	.350	3.424	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2021

Dari tabel di atas maka dapat dijelaskan bahwa :

diperoleh nilai t hitung variabel kepemimpinan sebesar 2,653 dengan nilai signifikan sebesar $0,010 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima yang artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Untuk variabel *reward* sebesar 2,122 dengan nilai signifikan sebesar $0,037 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima, yang artinya *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan nilai t-hitung untuk variabel komunikasi sebesar 3,424 dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima, yang artinya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Uji F untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan (X1), *reward* (X2) dan komunikasi (X3) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel kinerja (Y), maka didapat hasil pengujian seperti pada tabel berikut :

Tabel 5 Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	167.521	3	55.840	12.600	.000 ^b
Residual	314.666	71	4.432		
Total	482.187	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi (X3), *Reward* (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai f-hitung untuk variabel kepemimpinan, *reward* dan komunikasi sebesar 12,600 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima, yang artinya kepemimpinan, *reward* dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka akhirnya penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji-t, dimana hasil menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.
2. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji-t, dimana hasil menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.
3. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji-t, dimana hasil menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.
4. Kepemimpinan, *reward*, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji-f, dimana hasil menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diambil, maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan adalah sebagai berikut

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat menerapkan kepemimpinan yang baik serta dapat merangkul karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. *Reward* sangat penting untuk diberikan kepada seluruh karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan adanya *reward* maka bisa membuat seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Penerapan komunikasi yang baik dan benar sangat diperlukan agar pesan yang disampaikan antar karyawan bisa diterima dengan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka karyawan akan dapat bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas daerah penelitian yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil penelitiannya. Selain itu, peneliti juga menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk menambah variabel lain yang dapat

memunculkan kinerja karyawan yang masih belum terukur dalam penelitian ini. Dan diharapkan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Basit, Veronica Sebastian, Zubair Hasan. 2017. *Impact Of Leadership Style On Employee Performance (A Case Study On A Private Organization In Malaysia)*, International Journal of Accounting & Bussiness Management. 5(II), 122-130
- Agustina, Shinta. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dalam Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Guru Tidak Tetap*. Universitas Negeri Semarang.
- Aktar. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Bumi Aksara Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2015. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Jurnal *Economia*. Volume 11. No 2.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipata.
- Astuti, Winda Sri. 2018. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chusnul Chotimah. 2015. *Komunikasi Pendidikan Teori Dan Prinsip Dasar Komunikasi Prespektif Islam*. Tulungagung: IAIN Tulungagung Press.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2014. *Pola Asuh Orangtua dan Komunikasi Dalam Keluarga*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Duha, Timotius. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Deepublish.
- Febrianti, Silfia. 2014. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)*. Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Gerry Dessler. 2016. *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.