

Pengaruh *Reward* dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Logam Bima Bandung

Mustika Ardy Putri¹ Anita Silvianita²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, mustikaardya@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

PT Logam Bima merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri peralatan rumah tangga seperti panci masak, wajan, saringan, peralatan makan, cetakan aluminium, penggorengan, peralatan memanggang, panci, kompor serbaguna, teko dan peralatan dapur lainnya. Penelitian dilatarbelakangi masalah kinerja karyawan, bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan memakai analisis deskriptif, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis linear berganda, koefisien determinasi, uji T dan uji F dengan menggunakan *software* SPSS 29. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sample* yaitu sampel jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 35 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 33,8% menunjukkan bahwa *reward* dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci-*reward*, kepemimpinan, kinerja karyawan

Abstract

PT Logam Bima is a manufacturing company engaged in the household appliance industry such as cooking pots, pans, strainers, tableware, aluminum molds, frying pans, baking utensils, pots, multipurpose stoves, teapots and other kitchen utensils. The research is motivated by employee performance problems, aiming to determine the influence of rewards and leadership on employee performance. This study uses quantitative methods using descriptive analysis, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear analysis, determination coefficient, T test and F test using SPSS 29 software. The sampling technique used was a non-probability sample, namely a saturated sample, with a total of 35 respondents. The results of the study show that awards do not have a significant effect on employee performance, while leadership has a significant influence on employee performance. The results of the calculation of the determination coefficient of 33.8% show that rewards and leadership have an effect on employee performance.

Keywords-*reward, leadership, employee performance*

I. PENDAHULUAN

PT Logam Bima berdiri sejak tahun 1950 sebagai perusahaan pertama yang menciptakan peralatan dapur berbahan stainless steel seperti Stockpot, Wok, Colander, Flatware, Casting Aluminium, frypan, Bakeware, Saucepot, Multifunction pot, Teko dan peralatan dapur lainnya di Indonesia dengan kualitas prima bertaraf Internasional. PT Logam Bima terus berinovasi untuk meningkatkan kualitas dan teknologi, baik di bagian produksi, distribusi, branding, maupun pemasaran. Perusahaan ini juga telah melakukan ekspor ke berbagai belahan dunia seperti Asia, Amerika, Eropa, Australia, dan Afrika.

PT Logam Bima juga memiliki beberapa cabang perusahaan yang berlokasi di (Cimareme Padalarang, Leuwigajah Cimahi, Arjuna Bandung, dan Jl. Asia Afrika Bandung). PT Logam Bima berkantor pusat di Jl. Arjuna No. 56-58, Bandung-Jawa Barat. Perusahaan tersebut mendasari prinsip dan visi-misi dengan tetap berpegang pada kualitas premium yang bertaraf internasional dan menjaga kepercayaan pelanggan yang rata-rata sudah mengenal baik specs maupun kualitas produk, serta menjadi pengguna sejak lama. Sebagai pelopor alat masak premium di Indonesia, PT Logam Bima memilih bahan stainless steel yang tidak beracun dan aman untuk memasak.

PT Logam Bima memiliki tenaga kerja sebanyak 200 orang, 4 orang adalah Petugas Keamanan, 1 orang adalah Pimpinan, 2 orang adalah Asisten dan 193 orang diantaranya adalah Pekerja. Dalam kegiatan produksi

industri ini selalu mengeluarkan atau menghasilkan barang yang berada diluar batas spesifikasi dan didalam batas spesifikasi. Barang yang diluar batas spesifikasi menjadi peralatan yang harus dikerjakan lebih dari sekali dan membutuhkan prosedur tambahan, sebaliknya jika barang berada didalam batas spesifikasi menjadi barang yang telah memenuhi standard. Barang yang berada diluar batas spesifikasi dijual dengan harga lebih murah dari harga standard. Dengan meninjau hal tersebut maka perusahaan mesti melakukan suatu tindakan dalam perombakan untuk mengupayakan kegagalan proses yang memicu ketidak konsistenan standard mutu yang kurang baik dan mengakibatkan cacat pada barang tersebut.

Tabel 1. 1 Produksi dan Penjualan Stainless Steal PT Logam Bima

No	Bulan	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
		Produksi	Penjualan	Produksi	Penjualan	Produksi	Penjualan
1	Januari			20.000	18.000	10.000	90.000
2	Februari			14.000	16.000	17.000	15.000
3	Maret			15.000	12.000	19.000	13.000
4	April			12.000	15.000	13.000	11.000
5	Mei			6.000	5.000	13.000	11.000
6	Juni			13.000	10.000	14.000	11.000
7	Juli			17.000	13.000	7.000	6.000
8	Agustus	7.000	6.000	-	-	17.000	11.000
9	September	14.000	15.000	-	-	-	-
10	Oktober	17.000	12.000	12.000	11.000	12.000	9.000
11	November	8.000	6.000	14.000	13.000	-	-
12	Desember	16.000	17.000	14.000	7.000	-	-

Sumber: Data Internal Perusahaan (2024)

Tabel produksi diatas menunjukkan produksi *stainless steal* selama 3 tahun atau 29 bulan dimulai dari bulan Agustus tahun 2020 sampai dengan bulan Desember tahun 2022 PT Logam Bima mengalami fluktuasi dalam menghasilkan produknya. Pada bulan Agustus dan September tahun 2021 perusahaan tidak beroperasi atau tidak menghasilkan produk dikarenakan Pandemi Covid-19, demikian juga pada bulan November dan Desember tahun 2022 menyebarnya lagi penyakit Covid-19 sehingga PT Logam Bima tidak beroperasi atau tidak menghasilkan produk. Hal ini disebabkan pemerintah menerapkan aturan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), guna mencegah penyebaran virus Covid-19 di tempat kerja. Hal tersebut mempengaruhi pertumbuhan ekonomi serta menurunnya permintaan atas barang/jasa dari pasar domestik maupun global, akan tetapi setiap 2 minggu sekali para karyawan tetap melakukan kegiatan produksi secara bergantian walaupun tidak bisa dipungkiri dan berdampak pada penurunan penjualan yang signifikan.

Dari tabel 1.1, menunjukkan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena penjualan tidak memenuhi target. Hal ini mengakibatkan perusahaan mengurangi sumber daya manusia saat memasuki masa Covid-19 dan menyebabkan produktivitas perusahaan menurun dan merugi. Maka dari itu perusahaan perlu menetapkan aspek- aspek kinerja seperti disiplin kerja, pelatihan kerja dan meningkatkan kenyamanan bekerja sehingga karyawan tersebut akan tertarik untuk memberikan kemampuan yang sangat dibutuhkan oleh setiap divisi. Rivai (2011: 14) menyatakan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam organisasi yang melakukan aktivitas untuk memajukan, menarik, dan mempertahankan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan. Menurut (Ajabar, 2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut (Ni Kadek & John, 2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi

lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

B. Reward

Menurut Fahmi (2017:64) *Reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang di berikan kepada seseorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

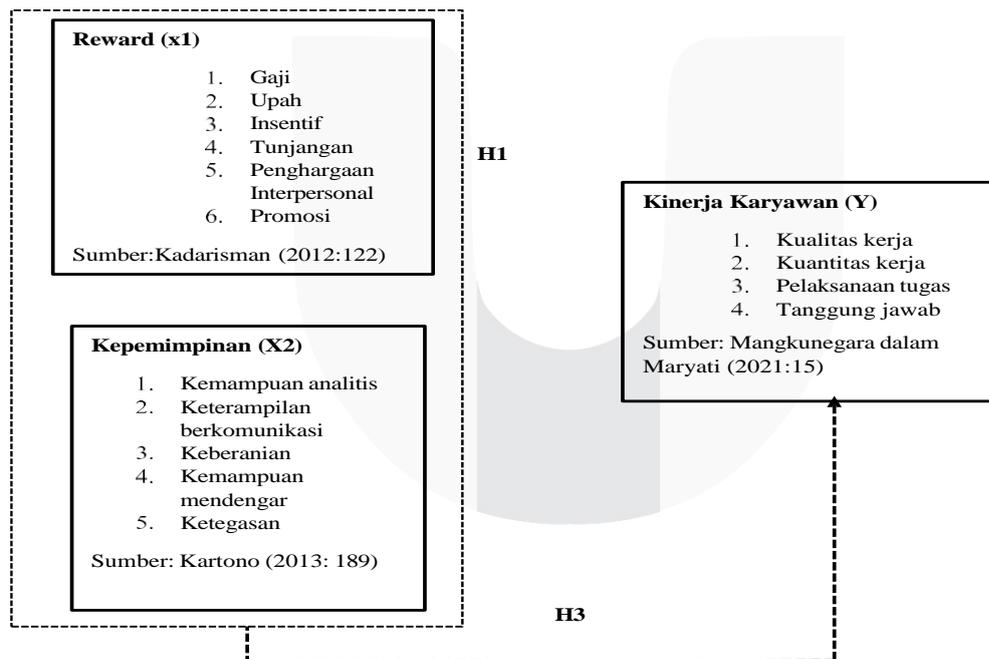
C. Kepemimpinan

Menurut Taryaman (2016: 7) kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan penggambaran para ahli dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan seorang individu yang tujuannya menggerakka orang lain dengan cara membimbing dan mempengaruhi karyawan agar mau bekerja sama dan tidak saling mengecewakan sehingga tujuan perusahaan dapat mencapai tujuan.

D. Kinerja Karyawan

Menurut Fadil Sandewa (2018:97) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

E. Hipotesis



Gambar 2.1 Kerangka
Sumber: Olahan Penulis (2024)

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan keterkaitan antar variabel, maka dibuatlah hipotesis penelitian sebagai berikut dalam kerangka berpikir :

H1: *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : *Reward* (X1) dan Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

III. METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian Pengaruh *Reward* dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk mewujudkan karakteristik dari suatu populasi atau peristiwa yang sedang terjadi., metode ini memiliki kunci utama untuk mendeskripsikan bagaimana objek penelitian secara mendalam. Penulis menggunakan metode penelitian deskriptif melalui pendekatan kuantitatif, Teknik pengumpulan datanya adalah dengan menyebarkan kuesioner dan kemudian responden menjawab semua pertanyaan berdasarkan pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Nilai-nilai yang diperoleh dari survei kemudian dianalisis dengan analisis deskriptif.

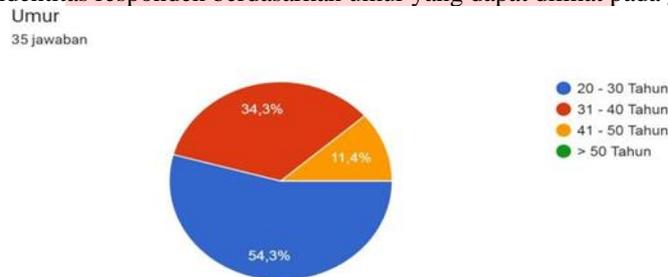
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Data karakteristik responden ini dibutuhkan untuk mengetahui latar belakang karyawan yang telah mengisi kuesioner, hal tersebut akan dijelaskan melalui gambaran grafik chart. Data ini diperoleh dari penelitian yang menggambarkan deskripsi karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan/posisi, lama bekerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berikut merupakan identitas responden berdasarkan umur yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

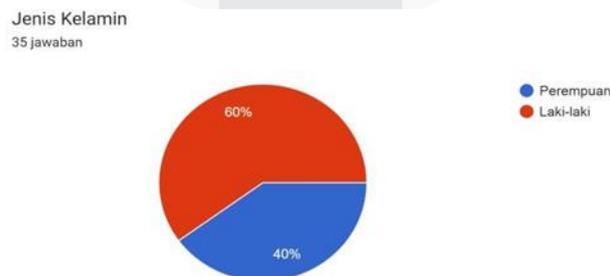


Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur
Sumber: Data Olahan Penulis (2024)

Berdasarkan gambar 4.1 dapat dilihat bahwa dari 35 responden karyawan PT Logam Bima berusia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 19 orang atau 54,3%, lalu yang berusia 31-40 tahun, yaitu sebanyak 12 orang atau 34,3%, lalu karyawan yang berusia 41-50 tahun sebanyak 4 orang atau 11,4%, dan yang terakhir tidak terdapat karyawan dengan usia lebih dari 50 tahun. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT Logam Bima didominasi oleh karyawan yang berusia diatas 20-30 tahun.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 4.2 memperlihatkan bagaimana karakteristik responden dapat dibedakan berdasarkan jenis kelamin.



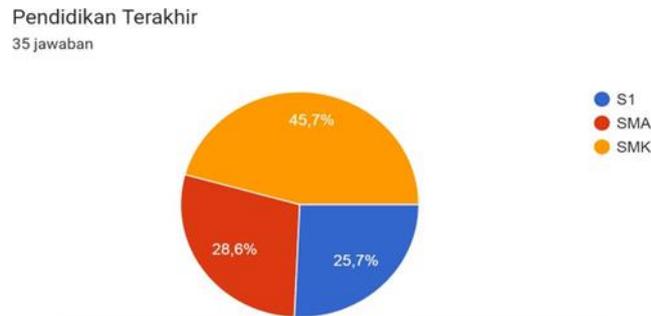
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber: Data Olahan Penulis (2024)

Pada gambar 4.2 diatas dapat diketahui bahwa dari 35 yang diteliti, karyawan PT Logam Bima berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang atau 60% dan jumlah responden perempuan sebanyak 14 orang atau 40%.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Logam Bima didominasi oleh karyawan laki-laki.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada gambar 4.3 dibawah.

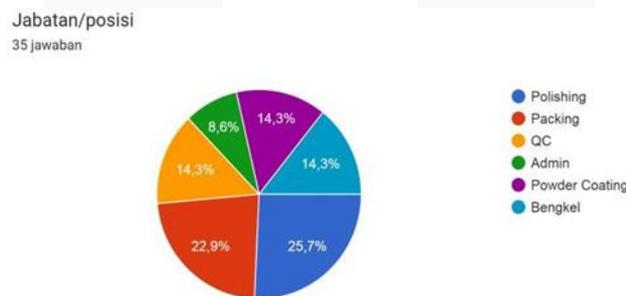


Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Sumber: Data Olahan Penulis (2024)

Berdasarkan gambar 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa sebanyak 16 orang atau 45,75% memiliki latar belakang SMK. Kemudian sebanyak 10 orang atau 28,6% memiliki latar belakang SMA, dan terakhir sebanyak 9 orang atau 25,7% memiliki latar belakang S1. Dari hasil pembagian kelompok berdasarkan pendidikan terakhir pada karyawan PT Logam Bima didominasi oleh pendidikan akhir SMK.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi

Selanjutnya adalah karakteristik responden berdasarkan jabatan/posisi. Dapat dilihat pada gambar 4.4.



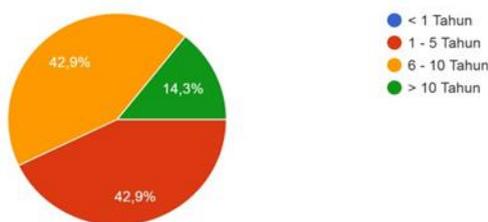
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi
Sumber: Data Olahan Penulis (2024)

Berdasarkan gambar 4.4 menunjukkan bahwa responden sebanyak 9 orang atau 25,7% karyawan memiliki jabatan/posisi polishing, lalu sebanyak 8 orang atau 22,9% karyawan memiliki jabatan/posisi packing, selanjutnya minoritas responden sebanyak 5 orang atau 14,3% memiliki jabatan/ posisi dibagian QC, Powder Coating, dan Bengkel, dan terakhir sebanyak 3 orang atau 8,6% memiliki jabatan/posisi Admin.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Selanjutnya adalah karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja. Dapat dilihat pada gambar 4.5.

Lama Bekerja
35 jawaban



Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Sumber: Data Olahan Penulis (2024)

Berdasarkan gambar 4.5 diatas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja karyawan pada PT Logam Bima, sebanyak 15 orang atau 42,9% karyawan sudah bekerja selama 1-5 tahun, lalu sebanyak 15 orang atau 42,9% karyawan sudah bekerja selama 6-10 tahun, lalu sebanyak 5 orang atau 14,3% karyawan sudah bekerja lebih dari 10 tahun, dan terakhir tidak terdapat karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas

No Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,587	0,334	VALID
2	0,596	0,334	VALID
3	0,442	0,334	VALID
5	0,723	0,334	VALID
6	0,579	0,334	VALID
7	0,513	0,334	VALID
8	0,480	0,334	VALID
10	0,351	0,334	VALID
11	0,667	0,334	VALID
12	0,775	0,334	VALID
13	0,712	0,334	VALID
14	0,727	0,334	VALID
15	0,703	0,334	VALID
16	0,556	0,334	VALID
18	0,448	0,334	VALID
19	0,529	0,334	VALID
20	0,354	0,334	VALID
21	0,601	0,334	VALID
22	0,593	0,334	VALID
23	0,786	0,334	VALID
24	0,378	0,334	VALID
25	0,776	0,334	VALID
26	0,535	0,334	VALID

Sumber: Data Olahan Penulis SPSS 29 (2024)

Berdasarkan hasil dari perhitungan pada tabel 4.5 di atas bahwa variabel yang menjadi dasar perhitungannya nilai r seluruh variabel lebih besar dari r Tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa elemen variabel telah dikatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas

Dimensi	Cronbach's Alpha	N of Items	Tolak Ukur	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,694	8	0,6	RELIABEL
Reward	0,799	7	0,6	RELIABEL
Kepemimpinan	0,697	8	0,6	RELIABEL

Sumber: Data Olahan Penulis SPSS 29 (2024)

Berdasarkan hasil tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa Alpha Cronbach dari setiap variabel lebih dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabel atau konsisten dalam pengukuran yang dilakukan. Oleh karena itu, kuesioner dapat digunakan sebagai instrumen di dalam penelitian.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. 7 Hasil One-Sample Kolmogrov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		35	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	,21468470	
Most Extreme Differences	Absolute	,080	
	Positive	,080	
	Negative	-,044	
Test Statistic		,080	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,822	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,812
		Upper Bound	,831

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data Olahan Penulis SPSS 29 (2024)

Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,822 dan nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05 atau ($0,822 > 0,05$) dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				Collinearity Statistics
	Beta				

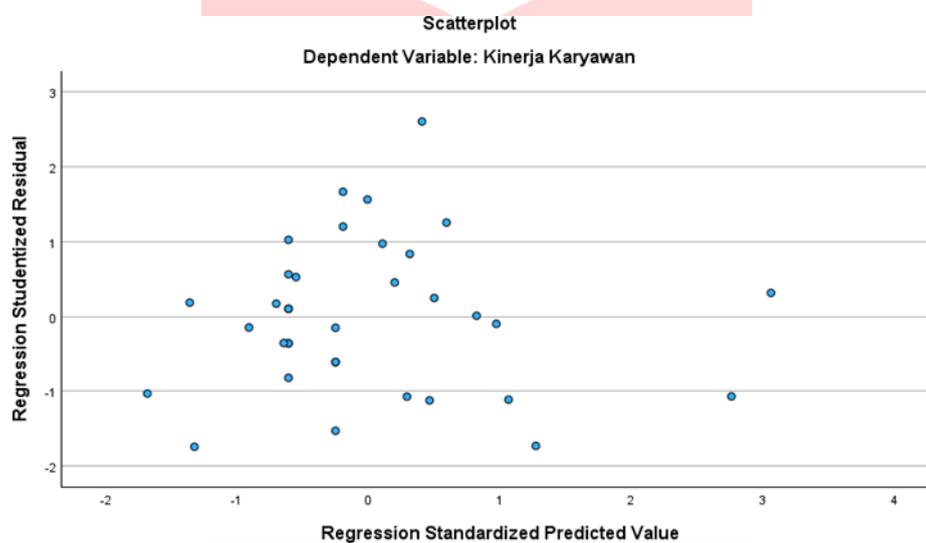
Model		Std. Error	t	Sig.	Tolerance	VIF		
1	(Constant)	1,687	,635	2,655	,012			
	Reward	,185	,111	,241	1,665	,106	,990	1,011
	Kepemimpinan	,440	,126	,506	3,505	,001	,990	1,011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Penulis SPSS 29 (2024)

Tabel 4.8 menunjukkan toleransi sebesar 0,990 dan nilai VIF sebesar 1,011 berdasarkan hasil uji multikolinearitas kedua variabel tersebut. Nilai toleransi $>0,10$ dan nilai VIF $10,00$ menunjukkan tidak adanya tanda-tanda multikolinearitas antara kedua variabel.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.8 Scatterplot

Sumber: Data Olahan Penulis SPSS 29 (2024)

Berdasarkan gambar 4.8 bahwa titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah nilai nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola atau gelombang tertentu. Selain itu, sebaran titik data tidak terkonsentrasi pada satu titik sehingga tidak memenuhi kriteria heteroskedastisitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa regresi tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas

4. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini, dua variabel independen dan satu variabel dependen diamati. Hasil analisis yang diperoleh dengan software SPSS 29 yang ditampilkan pada Tabel 4.9:

Tabel 4. 4 Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
			Std. Error			
1	(Constant)	1,687	,635		2,655	,012
	X1	,185	,111	,241	1,665	,106
	X2	,440	,126	,506	3,505	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan Penulis SPSS 29 (2024)

Dari hasil analisis regresi yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS 29 ditemukan persamaan regresi yang dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini, secara spesifik sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$
$$Y = 1,687 + 0,185 X_1 + 0,440 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi yang ditemukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,687 menunjukkan bahwa jika nilai *reward* dan kepemimpinan bernilai 0 maka nilai karyawan sebesar 16,687.
- Koefisien *reward* mempunyai nilai sebesar 0,185 yang bertanda positif. Artinya jika nilai *reward* meningkat satu satuan maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,185.
- Koefisien kepemimpinan dengan nilai sebesar 0,440 juga bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,440

5. Hasil Uji T

Uji hipotesis t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh secara parsial terhadap Y berdasarkan nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansinya < 0,05 maka variabel X secara parsial berpengaruh terhadap Y. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka variabelnya Hasil uji hipotesis uji t parsial dengan menggunakan software SPSS 29 ditunjukkan pada tabel 4.9 yang disajikan di atas

Berdasarkan data yang telah diolah, pengujian hipotesis untuk variabel *Reward* diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 1,655 dan t_{tabel} 1,693 dengan nilai signifikansi 0,108. Apabila diketahui t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $1,655 < 1,693$ dengan nilai signifikansi $0,106 > 0,05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang tidak signifikan variabel *Reward* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan data yang telah diolah, pengujian hipotesis untuk variabel Kepemimpinan diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 3,505 dan t_{tabel} 1,693 dengan nilai signifikansi 0,001. Apabila diketahui t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,505 > 1,693$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

6. Hasil Uji F

Tabel 4. 5 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	,804	2	,402	8,213	,001 ^b
	Residual	1,567	32	,049		
	Total	2,371	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Reward

Sumber: Data Olahan Penulis SPSS 29 (2024)

Berdasarkan tabel perhitungan secara simultan, maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8,213. Dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,213 > 3,29$) sedangkan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel *Reward* (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

7. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,582 ^a	,339	,298	,22129

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Penulis SPSS 29 (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa hasil uji koefisien determinasi dapat dihitung dengan $KD = (0,582)^2 \times 100\% = 33,8\%$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh *Reward* dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 33,8% sedangkan 66,12% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner pada PT logam Bima dengan jumlah responden sebanyak 35 karyawan. Mayoritas dari responden adalah pria sebanyak 21 orang atau 60%, dengan usia antara 20-30 tahun sebanyak 19 orang atau 54,3%. Sebanyak 45,7% atau 16 orang dari responden memiliki pendidikan tingkat SMK. sebanyak 35,7% atau 9 orang karyawan berada pada unit *polishing*, selain itu sebanyak 42,9% atau 15 orang karyawan lama bekerja selama 1-5 tahun dan 15 orang karyawan lama bekerja selama 6-10 tahun. Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa Berdasarkan hasil analisis, kinerja karyawan secara keseluruhan masuk dalam kategori baik. Hal ini ditunjukkan pada persentase variabel sebesar 79,48%, yang artinya sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang baik bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil analisis, *reward* secara keseluruhan berada dalam kategori cukup baik. Hal ini ditunjukkan pada persentase sebesar 64,62%, maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan lagi mengenai sistem *reward* yang telah diterapkan tujuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai, selain itu para karyawan pun akan merasa kontribusi yang diberikan dihargai dan kinerja para karyawan akan terus

meningkat. Berdasarkan hasil analisis, kepemimpinan secara keseluruhan berada dalam katagori cukup baik dengan persentase sebesar 63,37%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pada perusahaan kurang mampu menggerakkan karyawan dan membuat lingkungan kerja tidak nyaman, maka dari itu perlu memanfaatkan nasihat orang-orang yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang sangat baik demi tercapainya suatu tujuan.

Berdasarkan pengujian secara parsial yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil thitung < ttabel yaitu $1,655 < 1,693$ dengan nilai signifikansi $0,106 > 0,05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 33,8% sehingga sisanya 66,12% faktor selain *reward* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian secara parsial yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil thitung > ttabel yaitu $3,505 > 1,693$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 33,8% sehingga sisanya 66,12% faktor selain kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pengujian secara simultan yang telah dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *reward* dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil Fhitung > Ftabel yaitu $8,213 > 3,29$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya *reward* dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada setiap unit karyawan kemudian mengolah datanya dengan menggunakan software SPSS 29, maka dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh *Reward* dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Logam Bima”. sebagai berikut:

1. *Reward* yang diberikan PT Logam Bima cukup baik, tingkat tertinggi terletak pada orientasi hasil dengan kriteria Saya selalu mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan.
2. Kepemimpinan di PT Logam Bima sudah cukup baik, aspek tertinggi terletak pada Pemimpin menuntun bawahan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar.
3. Kinerja Karyawan di PT Logam Bima sudah baik, aspek yang paling tinggi terletak pada kemampuan menjaga hubungan yang baik (harmonis) antar rekan kerja.
4. *Reward* dan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Logam Bima.

B. Saran

1. Saran Bagi Perusahaan

- a. Berdasarkan tanggapan responden, penelitian ini memiliki beberapa aspek pada variabel *reward* termasuk beberapa indikator yang menjadi acuan. Hasilnya menunjukkan bahwa level terendah adalah memberikan kesempatan berkembang/promosi jabatan jika berprestasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhitungkan prestasinya dalam keputusan pemberian promosi jabatan agar karyawan terus meningkatkan prestasinya dalam bekerja.
- b. Berdasarkan tanggapan responden, penelitian ini mencakup beberapa aspek pada variabel Kepemimpinan, termasuk beberapa indikator yang menjadi acuan. Hasilnya menunjukkan bahwa pada tingkat paling bawah, adalah pemimpin mudah menerima saran dari bawahan cukup baik. Oleh karena itu, pemimpin harus mengubah sistem agar karyawan tidak memutuskan berhenti bekerja di perusahaan, dengan cara lebih banyak mendapatkan feedback dari bawahan dan berdiskusi dari hati ke hati mengenai masalah dan tugas pribadi agar karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.
- c. Kinerja Karyawan pada perusahaan dinilai sudah baik, namun jika dilakukan penilaian terhadap kinerja masing-masing Karyawan masih jauh dari maksimal karena beban kerja yang ditetapkan Atasan atau Pimpinan melebihi kapasitas tenaga kerja dalam waktu 8 jam kerja per hari, hal ini dapat mengakibatkan dampak buruk. Dampak terhadap Karyawan akibat kelelahan dapat menyebabkan sakit fisik yang berkepanjangan yang akan membuat perusahaan sulit berkembang. Oleh karena itu, perusahaan harus

menyusun petunjuk dan landasan hukum, khususnya petunjuk untuk mengantisipasi keadaan dan situasi yang tidak terduga dan sekaligus menjadi dokumen acuan dalam pelaksanaan pekerjaan.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Teliti perusahaan serupa sehingga Anda dapat membandingkannya dan mendapatkan hasil yang lebih akurat.
- b. Sampel yang lebih beragam harus digunakan untuk meningkatkan cakupan populasi dan akurasi penelitian.
- c. Untuk menciptakan perbandingan dan pengetahuan yang lebih luas, dapat dilakukan penelitian tambahan dengan menggunakan teori-teori terbaru dari para ahli yang berbeda, metode dan subjek penelitian yang berbeda.

REFERENSI

- Bahri, Syamsul. 2022. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Bercirikan Vuca." *JURNAL HURRIAH: Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan Penelitian*, 3(2), 37–51. <https://doi.org/10.56806/Jh.V3i2.82ntasi>
- Bahri, S. (2022). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Bercirikan Vuca. *JURNAL HURRIAH: Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan Penelitian*, 3(2), 37–51. <https://doi.org/10.56806/Jh.V3i2.82ntasi>
- Budianto, Aida Vitria, and Farida Yulianti. 2020. "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Cv. Mitra Jaya Bersama Banjarbaru." *Jurnal Penelitian*. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/1372/>.
- Hendra Lesmana, M., David, Masram, Bayu Malikhul Askhar. 2020. "Reward Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Studi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lamongan) Hendra*: 110–19.
- Imbron, Imbron, and Ibrahim Bali Pamungkas. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Widina Media Utama*: 1–27.
- Management, Magister, Mercu Buana, Magister Management, and Mercu Buana. 2020. "Authentic Happiness As a Mediator of Learning Organization." 2(1): 112–24.
- Rudi, Muhammad, Muhammad Arif, and Mapparenta. 2022. "Effect of Reward, Leadership, Ability and Experience on Employee Performance." *Point of View Research Management* 3(2): 134–46. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>.
- Siti Nur Aisah. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Bulletin of Management and Business* 1(2): 42–50.
- Susanto, Wigi, and Islamuddin Islamuddin. 2023. "Pengaruh Reward Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Latansa Kota Bengkulu." (*JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* 4(1): 261–68.
- Tabroni, Tabroni, and Mamay Komarudin. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumbahan Wirakartika Kramatwatu." *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management* 1(3): 301–13.