

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
KERJA, DAN SISTEM *REWARD* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT POS INDONESIA
(PERSERO) CABANG MADIUN**

SKRIPSI



Diajukan oleh :

Linda Khoiriyah

NIM 401200229

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2024

ABSTRAK

Khoiriyah, Linda. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Madiun. Skripsi. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Faruq Ahmad Futaqi, M.E.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Sistem Reward, Kinerja Karyawan
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Madiun. Berdasarkan gap penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil beragam mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut, penelitian ini mencoba mengisi kekosongan literatur dengan menguji hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem reward terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan strategis bagi manajemen PT Pos Indonesia dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan, merancang sistem motivasi yang sesuai, serta mengembangkan sistem reward yang mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Madiun. Pengolahan data dilakukan menggunakan uji regresi untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi menggunakan software SPSS.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem *reward* masing-masing berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Madiun, dengan motivasi memberikan pengaruh terbesar dibandingkan dua variabel lain. Hasil uji F juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem *reward* secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Madiun. Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen perlu fokus pada peningkatan motivasi dan pengembangan sistem *reward* yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, implementasi kepemimpinan yang tepat dapat membantu karyawan mencapai performa optimal, sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan jasa logistik lainnya.

LEMBAR PERSETUJUAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Puspita Jaya, Phtu, Jenangan, Ponorogo Telp. (0352) 3576565, Kode Pos 63492
Email: febi@iainponorogo.ac.id Website: http://https://febi.iainponorogo.ac.id

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama

No	Nama	NIM	Jurusan	Judul
1.	Linda Khoiriyah	401200229	Ekonomi Syariah	Analisis pengaruh gaya kepemimpinan motivasi kerja dan sistem reward terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT POS Indonesia (persero) cabang madiun

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 13 November 2024

Mengetahui,

Menyetujui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Dr. Lulur Prasetyo, M.E.I
NIP. 197801122006041002

Faruq Ahmad Futagi, SE., M.E
NIP. 1983112620190310006

CS Dipindai dengan CamScanner

IAIN
PONOROGO

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Analisis Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja
Dan Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Di
Perusahaan PT POS Indonesia (Persero) Cabang
Madiun
Nama : Linda khoiriyah
NIM : 401200229
Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

Dewan penguji:

Ketua Sidang :
Dr. Aji Damanuri, M.E.I.
NIP 197506022002121003

Penguji I :
Ajeng Wahyuni, M.Pd.
NIP 199307072019032030

Penguji II :
Faruq Ahmad Futaqi, M.E
NIP 198311262019031006

Ponorogo, 26 November 2024

Mengesahkan,

Dekan FEBI IAIN Ponorogo


Prof. Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin., M.Ag
NIP. 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Linda Khoiriyah

NIM : 402200229

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi syariah

Judul Skripsi/Tesis : Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja
Dan System Reward Terhadap Kinerja Karyawan
Diperusahaan PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Madiun

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 29 November 2024

Penulis



Linda Khoiriyah

402200229

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Linda Khoiriyah

NIM : 401200229

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Madiun”

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri,kecuali bagian tertentu yang di rujuk sumbernya.

Ponorogo, 12 November 2024

Pembuat pernyataan,



Linda Khoiriyah

NIM 401200229

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset utama dalam mencapai tujuan organisasi. Peran krusial mereka dalam setiap kegiatan organisasi menunjukkan bahwa tanpa kontribusi mereka, kegiatan organisasi tidak dapat berjalan dengan baik.¹ Dalam menghadapi dinamika bisnis yang cepat berubah, penting bagi PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Madiun untuk terus beradaptasi. PT Pos Indonesia (Persero) masih saat ini masih kalah bersaing dengan perusahaan logistik lain.² PT Pos Indonesia (Persero) menghadapi Transformasi Bisnis yang signifikan sebagai respons terhadap tuntutan masyarakat akan pelayanan paket pos, pos surat, dan pengiriman logistik yang semakin meningkat. Meski telah berupaya bersaing, PT Pos Indonesia menemui tantangan di pasar yang semakin didominasi oleh perusahaan jasa pengiriman swasta seperti JNE, J&T, dan TIKI. Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas layanan kepada konsumen, PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Madiun tengah mencari karyawan yang unggul dengan kinerja yang prima dan handal dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam operasional perusahaannya, peran karyawan sangat vital. Oleh karena itu, PT Pos (Persero) Cabang Madiun memberikan perhatian yang

¹ Yuli Handayani et al., "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening," *Maker: Jurnal Manajemen* 5, no. 2 (2019): Hal. 73.

² Christine Riani Elisabeth and Ika Kusdian Novanti, "Analisis Layanan Pick Up Service O-Ranger Dalam Peningkatan Pendapatan Surat Dan Paket Logistik Pada Kantor Pos Pemeriksa Purworejo," *Jurnal Akuntansi*, Volume 17, Nomor 1 (2023): Hal. 30.

mendalam terhadap karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak positif pada perusahaan. Saat melakukan wawancara dengan salah satu karyawan, beliau menyampaikan bahwa mereka memiliki target kinerja harian yang harus dicapai termasuk waktu penanganan setiap layanan. Meski terdapat beberapa kendala teknis yang terkadang muncul, para karyawan PT Pos (Persero) Cabang Madiun tetap berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada para pelanggan.³ Kinerja karyawan menurut Kasmir merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh seseorang menggambarkan tingkat prestasi dan dedikasi mereka dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu. Seorang individu dianggap berhasil dalam hasil kerja jika mampu mencapai atau bahkan melampaui target yang telah ditetapkan sebelumnya.⁴

Kasmir mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah keahlian dan kemampuan individu, baik atasan maupun bawahan, sangat penting untuk mencapai hasil yang diinginkan. Selain itu, pengetahuan mendalam dalam bidang tertentu berkontribusi pada kualitas pekerjaan. Rancangan kerja yang baik juga membantu karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Kepribadian karyawan memainkan peran penting dalam interaksi dan respons mereka dalam lingkungan organisasi. Motivasi kerja, terutama

³ Wakid, "Hasil Wawancara," 22 Februari 2024.

⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, 5th ed. (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2019), Hal. 182.

motivasi intrinsik, menjadi dorongan internal bagi karyawan untuk berprestasi. Kepemimpinan yang efektif, termasuk kepemimpinan yang baik, dapat mendorong penyelesaian tugas dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap standar operasional yang ditetapkan. Terakhir, lingkungan kerja, baik fisik maupun sosial, memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung *sistem reward*, seperti pengakuan atas pencapaian dan insentif, dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.⁵ Selain pemimpin harus bisa bernegosiasi ketika terdapat masalah. Secara lebih spesifik, teori negosiasi sebagai bagian dari mengelola konflik dalam mencari solusi menjadi keniscayaan.⁶

kepemimpinan adalah kombinasi karakteristik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya dengan tujuan mencapai sasaran tertentu. Ini mencakup pola perilaku dan strategi yang menjadi preferensi dan seringkali diadopsi seorang pemimpin.⁷ Pemimpin yang fokus pada orientasi karyawan memiliki dampak positif terhadap kinerja kelompok, serta pemimpin yang memiliki etika sosial terhadap bawahan dapat mengindikasikan bahwa cara pemimpin memengaruhi perilaku bawahannya, realitas etika sosial merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem sosial.⁸

⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*.

⁶ Miftahul Huda, "The Negotiating Process Of Ponorogo's People Toward Prohibitions In Javanese Marriage Tradition," *Al-Risalah*, Volume 17, Nomor 1 (2017): Hal. 82.

⁷ Nadira Kartika, *Pengertian Tipe-Tipe Kepemimpinan Dan Teori Yang Mendasari Kepemimpinan* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), Hal. 228.

⁸ Luhur Prasetyo And Khuniati Rofiah, "The Formulation Of Islamic Bank Performance Based On Contemporary Maqasid Al-Sharia," *Kajian Hukum Dan Sosial*, Volume 18, Nomor 2 (2021): Hal. 325.

Serta bertujuan untuk mendorong kinerja karyawan.⁹ Kepemimpinan merupakan bagian terpenting dalam perusahaan karena kepemimpinan yang baik dan optimal bisa digunakan untuk mengelola SDM dan SDA perusahaan dan memanfaatkannya secara optimal (Maulida Nurhidayati: 102).¹⁰ Seorang pemimpin berupaya mencapai tujuan perusahaan dengan menerapkan kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi kepada karyawan.¹¹ Hasil penelitian Erri menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta.¹² Sedangkan Batubara menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Inalum.¹³ Sementara itu, Rosalina menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁴

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti terhadap kinerja pemimpin kanvas Pos Madiun, kepemimpinan yang ada di kantor Pos Madiun sudah dapat dikatakan baik. Karena setiap tiga bulan sekali pemimpin dan staff

⁹ Siti Nur Aisah and Rahma Wardani, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti," *BMB: Bulletin of Management and Business* 1, no. 2 (2022): Hal. 43.

¹⁰ Maulida Nurhidayati and Sovia Zahrianti Erika, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun)," *Al Iqtishadiyah: Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah*, Volume 6, Nomor 2 (2020): 102.

¹¹ Suci Gustia Nanda, Mahsina, and Tri Lestari, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya," *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 1, no. 1 (2020): Hal. 18.

¹² Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari, and Hasta Herlan Asymar, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta," *Jurnal Inovasi Penelitian*, Volume 1, Nomor 9 (2021): Hal. 1904.

¹³ Soulthan S. Batubara, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero)," *Liabilities: Jurnal Pendidikan Akuntansi*, Volume 3, Nomor 1 (2020): Hal. 55.

¹⁴ Maudy Rosalina and Lela Nurlaela Wati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, Volume 10, Nomor 1 (2020): Hal. 29.

melakukan rapat internal yang membahas mengenai perkembangan pelayanan terhadap customer, pemimpin melakukan *breafing* setiap minggunya, dan setiap ada masalah di lingkungan kerja selalu diselesaikan secara bijaksana dengan mendengarkan keluh kesah kedua belah pihak. Di kantor Pos madiun pemimpinnya memiliki kedewasaan dalam menghadapi setiap masalah yang ada yang mencangkup kepemimpinan untuk mengendalikan emosi, membuat keputusan dan menangani konflik dengan bijaksana. Bertindak sesuai dengan integritas serta tanggung jawab, tanggung jawab adalah suatu konsep bahwa pemimpin perusahaan memiliki tanggung jawab terhadap karyawan.¹⁵ mampu menghadapi tantangan dengan tenang, dan bertindak sebagai model peran yang baik. Dengan adanya fenomena pemimpi seperti di kantor Pos Madiun, pemimpin dapat mengelola konflik. Persoalan utama dan paling umum dalam hal ini adalah tentang kebiasaan yang terjadi pada suatu generasi dengan masing-masing kepentingan teoritis sebagai sumber utama konflik.¹⁶ Kedewasaan pemimpin untuk lebih bijaksana dalam menyelesaikan konflik antara staf karyawan. Pemimpin yang memiliki karakter tersebut dapat menilai situasi dengan lebih objektif, mendengarkan berbagai sudut pandang, dan mengambil keputusan yang adil tanpa terbawa emosi.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan serangkaian proses yang meliputi memicu perilaku,

¹⁵ Fitra Rizal, "Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) Dalam Perspektif Islam," *Indonesia Journal Of Islamic Student*, 2020, Hal. 21.

¹⁶ Miftahul Huda, Hidayati Niswatul, and Khairil Umami, "Fiqh and Custom Negotiation in Avoiding Inheritance Dispute Tradition among Mataraman Society East Java," *Al-Ihkam*, Volume 15, Nomor 2 (2020): Hal. 225.

menjaga perkembangan perilaku, dan mengarahkan tindakan ke arah tujuan yang spesifik.¹⁷ Walaupun motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki perbedaan, keduanya memiliki keterkaitan yang signifikan dalam konteks organisasi. Motivasi kerja, sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, berperan sebagai alat penggerak yang mendorong individu untuk mengambil tindakan dalam pelaksanaan kinerja mereka.¹⁸

Motivasi melalui pelatihan merupakan suatu perbaikan kinerja seseorang.¹⁹ Temuan Rivaldo menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam.²⁰ Temuan Laksono juga menunjukkan hal yang demikian dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Samaco.²¹ Sedangkan temuan Sari menunjukkan hal yang sebaliknya dimana motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.²²

¹⁷ I Wayan Gede Indra Parta and I Gede Aryana Mahayasa, "Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Art Shop Cahaya Silver Di Celuk, Gianyar," *Jurnal Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, Volume 1, Nomor 1 (2021): Hal. 68.

¹⁸ Muhammad Dede Septiadi, Luis Marnisah, and Susi Handayani, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang," *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, Volume 1, Nomor 1 (2020): Hal. 40.

¹⁹ Fitra Rizal et al., "Pelatihan Digital Marketing Untuk Meningkatkan Penjualan Produk Pertanian Kelompok Tani Wanita Permata Indah Desa Selur," *Abdimas Indonesian Journal*, Volume 2, Nomor 2 (2022): 121.

²⁰ Yandra Rivaldo and Sri Langgeng Ratnasari, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Dimensi*, Volume 9, Nomor 3 (2020): Hal. 510.

²¹ Bayu Rama Laksono and Acynthia Ayu Wilasittha, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Samaco," *BAJ: Behavioral Accounting Journal*, Volume 4, Nomor 1 (2021): Hal. 255-56.

²² Abu Sari, Fakhry Zamzam, and Harun Syamsudin, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, Volume 1, Nomor 2 (2020): Hal. 13.

Di kantor Pos Madiun terdapat beberapa cara untuk memotivasi karyawannya yaitu dengan cara melakukan pelatihan dan pengembangan diri, memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan terbaik, memberikan insentif dan bonus. Dengan berbagai jenis motivasi ini akan dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja setiap karyawan. Motivasi yang diberikan juga dapat meningkatkan kinerja tim, membuat sinergi bekerja menjadi jadi lebih baik. Selain itu adanya motivasi dapat mensejahterakan karyawan. Di tengah perubahan teknologi dan tuntutan pasar yang terus berkembang, karyawan yang termotivasi lebih siap untuk beradaptasi dengan perubahan, baik itu dalam penggunaan sistem baru, cara kerja, atau perubahan lainnya. Mereka lebih terbuka terhadap inovasi dan perkembangan baru yang diperlukan untuk menjaga kompetitivitas kantor pos.

Selain kepemimpinan dan motivasi, sistem *reward* juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. *Reward* merujuk pada segala bentuk pengembalian, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial yang diterima.²³ Pemberian *reward* perlu dilakukan dengan adil dan layak oleh perusahaan untuk mencapai kinerja optimal. Proses ini tidak hanya mencegah kecemburuan sosial di antara karyawan, tetapi juga menjaga hubungan kerja positif dan dampak positif pada kinerja keseluruhan.²⁴ Hasil penelitian Herawati menunjukkan bahwa sistem *reward* memiliki pengaruh positif dan

²³ Eko Septian Dymastara and Onsardi, "Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara," *JEMS: Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, Volume 1, Nomor 2 (2020): Hal. 161.

²⁴ Ahmad Gunawan et al., "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Toedjoe Cikarang," *Jurnal Manajemen*, Volume 11, Nomor 1 (2023): Hal. 2.

signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wika Daerah Cilacap.²⁵ Temuan Pohan juga menyatakan hal yang demikian untuk PT General Indah Mustika.²⁶ Sedangkan Adityarini menunjukkan bahwa sistem *reward* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Alfamart di Jakarta Timur.²⁷ Temuan Uly juga menyatakan hal demikian dimana faktor *reward* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu.²⁸ Dengan adanya *reward* dapat meningkatkan kesejahteraan, Karena banyak karyawan yang ekonominya terkadang masih di bawah rata. Dari segi ekonomi, salah satu kendala dalam mewujudkan kesejahteraan rakyat adalah fasilitas umum yang membutuhkan biaya yang relatif tidak terjangkau oleh masyarakat, seperti rumah sakit.²⁹

Sistem *reward* yang ada di kantor pos madiun yaitu peningkatan karir, Peningkatan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan karena memberikan rasa tujuan dan motivasi yang untuk mendorong karyawan memiliki sikap loyalitas kerja dan komitmen kerja. Selain itu di kantor Pos Madiun juga memberikan *reward* pada setiap karyawan berupa kegiatan sosial seperti Gala

²⁵ Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini, and Dewi Palupi, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Wika Daerah Cilacap," *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, Volume 4, Nomor 5 (2022): Hal. 1479.

²⁶ Fatimah Pohan, "Pengaruh Servant Leadership Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT General Indah Mustika," *JBE: Journal of Business and Economics Research*, Volume 2, Nomor 2 (2021): Hal. 51.

²⁷ Carla Adityarini, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan," *Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Volume 1, Nomor 6 (2022): Hal. 1436.

²⁸ Nata Satria Uly, Markoni, and Janusi Waliamin, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Team Work Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu," *Jurnal Simki Economic*, Volume 6, Nomor 2 (2023): Hal. 223.

²⁹ Luhur Prasetyo, Unun Jannah, Roudlotul, And Nurma Fitrianna, "Corporate Governance Model Of Islamic Philanthropy At Islamic Hospitals In Ponorogo," *Iqtishadia*, Volume 15, Nomor 2 (2022): Hal. 291.

Dinner Hari Bhakti Postel 2024 ke 79. Dengan adanya *reward* yang diberikan dapat membuat karyawan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya, serta dapat memiliki jiwa loyalitas terhadap perusahaan. Loyalitas kerja ini mencakup kesetiaan terhadap perusahaan.³⁰

Hasil observasi awal mengungkapkan bahwa PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Madiun adalah salah satu perusahaan yang memegang peranan penting dalam layanan pengiriman dan logistik di wilayah Madiun. Wawancara dengan beberapa karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Madiun mengungkapkan minat yang kuat dalam memahami pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem reward terhadap kinerja mereka. Salah satu karyawan bernama Ayunda menyoroti pentingnya kepemimpinan yang inklusif dan berorientasi pada tim untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif.³¹ Karyawan lain bernama Iqbal juga menekankan bahwa motivasi kerja yang diperoleh dari rasa tanggung jawab terhadap layanan publik memberikan dorongan ekstra untuk melakukan pekerjaan dengan baik.³² Sementara itu, Dona menekankan perlunya sistem reward yang adil dan transparan sebagai faktor penting dalam mempertahankan motivasi dan kinerja tinggi di tempat kerja.³³

Gap research dalam penelitian ini adalah beberapa studi penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh ketiga faktor

³⁰ Iza Hafinudin and Nur Desi Safitri, "Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Toko Batik Soemowarso Surodikraman Ponorogo," *Niqosiyah*, Volume 1 (2022): Hal. 89.

³¹ Bambang, "Hasil Wawancara," 22 Februari 2024.

³² Singgih, "Hasil Wawancara," 22 Februari 2024.

³³ Retha, "Hasil Wawancara," 22 Februari 2024.

tersebut terhadap kinerja karyawan. Sehingga dari *gap* tersebut diperlukan pengujian untuk menganalisis hubungan antara ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Madiun. Implikasi penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan strategis kepada manajemen PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Madiun untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan, merancang sistem motivasi yang sesuai, dan mengembangkan sistem *reward* yang dapat memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka yang pada akhirnya dapat membuat PT Pos dapat bersaing dengan perusahaan jasa logistik lainnya. Sehingga berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk menelaah lebih jauh dalam sebuah penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Madiun.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas selanjutnya permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Madiun?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Madiun?
3. Apakah sistem *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Madiun?

4. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem *reward* bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sebelumnya, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Menguji dan mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Madiun.
2. Menguji dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Madiun.
3. Menguji dan mengetahui pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Madiun.
4. Menguji dan mengetahui pengaruh bersama-sama secara simultan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem *reward* kinerja karyawan di perusahaan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Madiun.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan teori kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem *reward*, dan kinerja karyawan dapat menjadi dasar untuk memodifikasi atau mengembangkan teori-teori yang sudah ada di bidang manajemen. Penelitian ini juga dapat memperkaya literatur akademis dengan wawasan baru dan temuan empiris, dapat berfungsi sebagai alat validasi untuk konsep-konsep teoritis yang telah ada

juga dapat menginformasikan teori-teori tersebut. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan pada kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada keberlanjutan dan perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai bagian dari bentuk tugas akhir untuk menyelesaikan Program Sarjana 1 di IAIN Madiun dan juga, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana dalam menambah wawasan dan pengetahuan mengenai teori kepemimpinan, motivasi kerja dan sistem *reward* dalam konteks organisasi seperti PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Madiun.

b. Bagi Mahasiswa

Dengan dilakukannya penelitian ini, para mahasiswa dapat memahami dan mendalami tentang menyediakan wawasan praktis tentang factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di dunia kerja menjadi relevan untuk mahasiswa yang akan memasuki dunia kerja. Selain itu, mahasiswa dapat mengetahui bagaimana memberikan contoh kongret mengenai implementasi konsep-konsep manajemen yang dipelajari di dalam kelas.

c. Bagi Institut

Sebagai basis untuk pengembangan program penelitian lebih lanjut di Institut. Penelitian mahasiswa yang relevan dan berkualitas dapat meningkatkan reputasi akademik intitut, Menyediakan lulusan dengan keterampilan penelitian dan pemahaman praktis yang dapat meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja. Jika penelitian berkaitan dengan organisasi lokal seperti PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Madiun, hasilnya dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ekonomi dan manajemen sumber daya manusia di daerah tersebut.

E. Sistematika Pembahasan

Agar penyusunan proposal skripsi dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan bidang kajian dan untuk memudahkan pembahasannya, penulisan skripsi ini akan terstruktur dalam lima bab. Setiap bab akan terdiri dari beberapa sub bab yang saling terkait, membentuk sebuah pembahasan yang komprehensif. Berikut adalah urutan sistematika penulisan dalam penelitian ini:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama dari penelitian ini akan membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta data umum dalam penelitian kuantitatif yang akan dijelaskan secara ringkas pada bagian latar belakang masalah.

BAB II KAJIAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESA

Bab kedua akan membahas landasan teori yang mencakup definisi dan karakteristik yang relevan untuk pembahasan selanjutnya. Penelitian sebelumnya akan dikaji untuk memberikan dasar bagi penelitian yang akan dilakukan. Kerangka berfikir akan menggambarkan hubungan logis antara variabel-variabel yang relevan dalam bentuk diagram atau skema. Selain itu, hipotesis akan dirumuskan sebagai kesimpulan sementara yang didasarkan pada landasan teori atau penelitian terdahulu, namun masih perlu dibuktikan kebenarannya.

BAB III METODE PENELITIAN

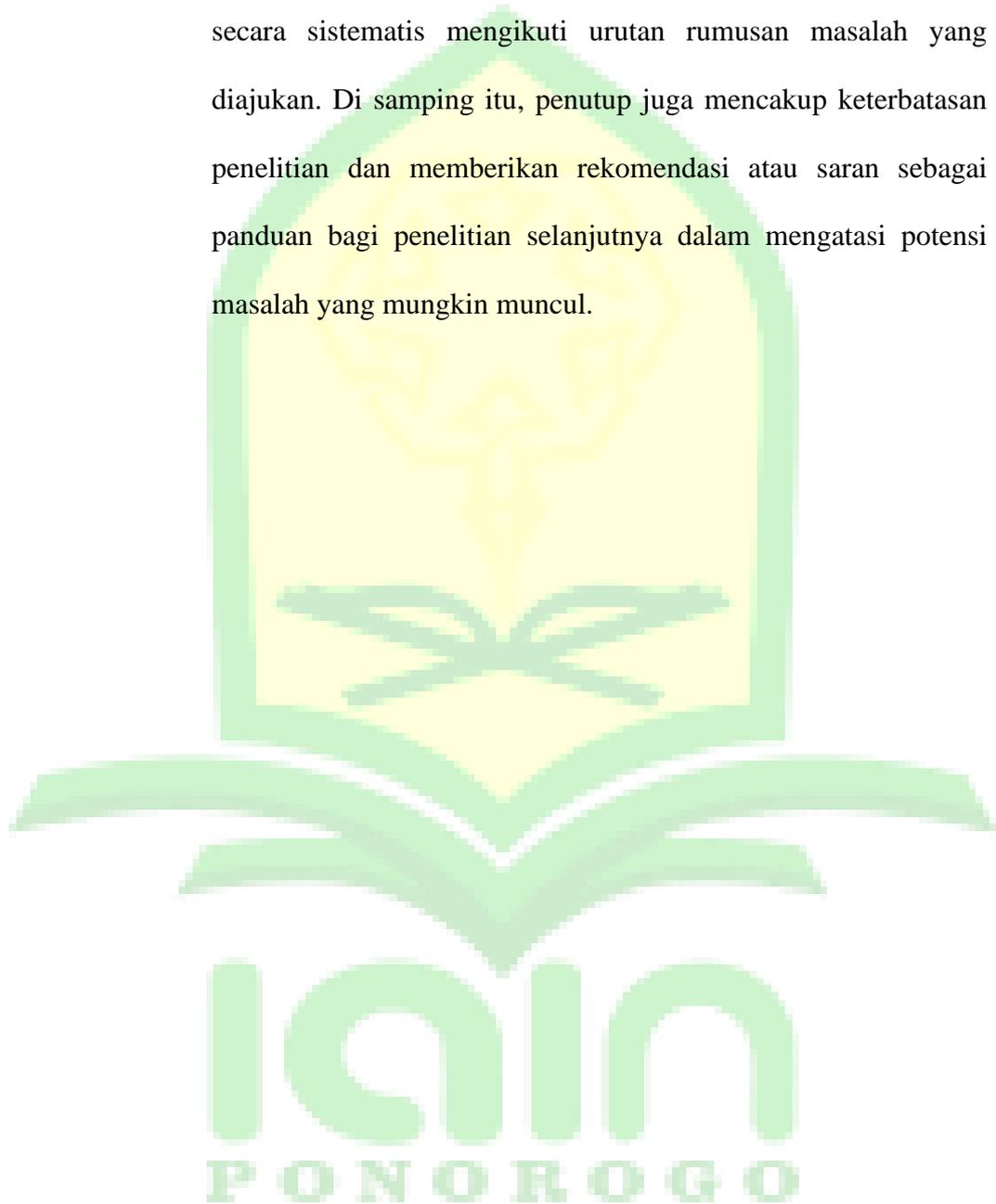
Bab ini menjelaskan tentang Jenis dan pendekatan penelitian, dan periode penelitian, Rancangan penelitian, Variabel penelitian dan definisi operasional, Populasi dan sampel, Teknik pengolahan dan analisis data.

BAB IV ANALISIS PEGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN SISTEM *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT.POS (PERSERO) MADIUN

Bab ini berisi deskripsi atau gambaran umum objek penelitian, analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan sesuai rumusan masalah yang ada.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir ini akan berisi ringkasan singkat yang jelas sesuai dengan rumusan dan tujuan penelitian. Kesimpulan disusun secara sistematis mengikuti urutan rumusan masalah yang diajukan. Di samping itu, penutup juga mencakup keterbatasan penelitian dan memberikan rekomendasi atau saran sebagai panduan bagi penelitian selanjutnya dalam mengatasi potensi masalah yang mungkin muncul.



BAB II

KEPEMIMPINAN, NOTIVASI KERJA , DAN SISTEM REWARD

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu.¹ Sedangkan menurut Afandi kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.² Menurut Bangun kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan syarat pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai.³ Secara lebih tegas Amstron dan Baron dalam Fahmi mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang

¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*.

² Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2nd ed. (Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2021), Hal. 83-84.

³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), Hal. 231.

mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.⁴

Berdasarkan beberapa kajian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi atau pencapaian individu atau kelompok dalam lingkungan kerja, yang diukur dalam periode waktu tertentu. Definisi ini menekankan hasil kerja yang sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan program yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah untuk memberikan gambaran yang akurat tentang sejauh mana karyawan mencapai tujuan organisasi, termasuk visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan.⁵ Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda.⁶

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1) Kualitas (mutu).

Kualitas merupakan suatu tingkatan yang di mana proses atau hasil dari sebuah penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

⁴ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016), Hal. 176.

⁵ Ernie Tisnawati Sule and Kurniawan Saeful, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Prenada Media, 2019).

⁶ Mansur Azis, Chaeril, and Akmal Umar, "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng," *Management*, Volume 1, Nomor 1 (2018): Hal. 115.

2) Kuantitaas (jumlah).

Kuantitas kerja merupakan sikap orang berupa hasil kerja.⁷ Untuk mengukur sebuah kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dapat dihasilkan oleh seorang karyawan.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk beberapa jenis pekerjaan tertentu dapat diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

4) Kerja sama antar karyawan.

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan.

5) Penekanan biaya.

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

6) Pengawasan.

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.⁸

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor. Menurut Kasmir, faktor-faktor tersebut antara lain:

⁷ Yulia Anggraini and Amalia Ulynuha Firza, "Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di LKP Saraswati Ponorogo," *Economic and Business Research*, Volume 3, Nomor 1 (2023): Hal. 198.

⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*.

1) Keahlian dan Kemampuan

Kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh setiap individu, baik atasan maupun bawahan, penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

2) Pengetahuan

Seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang baik cenderung memiliki pengetahuan yang mendalam dalam bidangnya.

3) Rancangan Kerja

Karyawan merasa terbantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya oleh faktor-faktor tertentu.

4) Kepribadian

Kepribadian merupakan gambaran menyeluruh tentang bagaimana seseorang berinteraksi dan merespons di dalam lingkungan organisasi.

5) Motivasi Kerja

Motivasi intrinsik merupakan dorongan internal yang muncul dari dalam diri seorang karyawan untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja merupakan kemampuan dalam menjalankan segala tugas sesuai dengan standar kerja.⁹

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang atasan mengatur sistem kerja untuk anggota timnya, yang bertujuan untuk mendorong penyelesaian tugas.

⁹ Ridho Rokamah and Qoyriyah, "Pentingnya Kompetensi Sumber Daya Insani (SDI) Melalui Internal Corporate Social Responsibility (ICSR) Di PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo," *Falahiyah*, Volume 2 (2023): Hal. 27.

7) Komitmen

Kesesuaian karyawan dalam mengikuti setiap standar operasional yang ditetapkan menunjukkan komitmen mereka untuk bekerja..

8) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin berinteraksi atau memberikan instruksi kepada bawahannya.

9) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah konteks dan kondisi fisik serta sosial di sekitar tempat seseorang bekerja.¹⁰

2. Teori Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Thoha mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam artian, kepemimpinan yang digunakan pimpinan tersebut digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan didalam memimpin suatu organisasi.¹¹ Sedangkan Kartono menyatakan kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.¹²

¹⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*.

¹¹ Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 1983), Hal. 49.

¹² Kartini Kartono, *Kepemimpinan* (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2008), Hal. 34.

Agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, maka dibutuhkan kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang efektif menurut Made Pidarta dalam Suwatno ialah pemimpin yang tinggi dalam kedua dimensi kepemimpinan. Begitu pula pemimpin yang memiliki performa tinggi dalam perencanaan dan fungsi-fungsi manajemen adalah tinggi pula dalam kedua dimensi kepemimpinan. Dua dimensi kepemimpinan tersebut adalah:

- 1) Kepemimpinan berorientasi tugas menekankan penyelesaian tugas tanpa memperhatikan perkembangan bakat, kompetensi, motivasi, dan kesejahteraan pegawai. Pemimpin jenis ini cenderung tidak empatik, tidak mengikuti perkembangan zaman, dan mengarah pada rutinitas serta ketaatan pegawai. Akibatnya, organisasi dapat menjadi usang dan ketinggalan zaman.
- 2) Kepemimpinan yang berorientasi kepada hubungan antar manusia. Kepemimpinan ini hanya menekankan perkembangan para pegawainya, kepuasan mereka, motivasi, kerjasama, pergaulan dan kesejahteraan mereka. Pemimpin ini berasumsi bila para pegawainya diperlakukan dengan baik, maka tujuan organisasi akan tercapai.¹³

b. Jenis-Jenis Kepemimpinan

Franklyn dalam Onong Effendy mengemukakan ada tiga gaya pokok dalam kepemimpinan, yaitu kepemimpinan otokratis (*outocratic*/

¹³ Suwatno and Donni Juni Prinsa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011), Hal. 155.

authoritarian leadership), kepemimpinan demokratis (*democratic/participative leadership*), dan kepemimpinan yang bebas (*free-rein/laissez faire leadership*).

- 1) Kepemimpinan otokratis ditandai dengan sikap arogan, sentralisasi wewenang, dan identifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Pemimpin otokratis cenderung menganggap bawahan sebagai alat, menolak kritik, dan mengandalkan kekuasaan formal. Gaya ini sering menggunakan pendekatan paksaan dan hukuman. Indikatornya meliputi sentralisasi wewenang, produktivitas kerja, dan keputusan yang dianggap sah tanpa pertanyaan dari bawahan.
- 2) Kepemimpinan demokratis ditandai dengan penghargaan terhadap bawahan, sinkronisasi kepentingan organisasi dengan tujuan pribadi bawahannya, serta keterbukaan terhadap saran, pendapat, dan kritik. Pemimpin demokratis berfokus pada pengembangan kapasitas bawahan dan kesuksesan bersama. Indikator utama gaya ini meliputi hubungan baik antara pimpinan dan pegawai, penghargaan terhadap pegawai, dan manajemen yang mendengarkan aspirasi bawahan.
- 3) Kepemimpinan bebas atau Masa Bodo (*Laissez Faire*) Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratis. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut

temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan dengan menganggap semua usahanya akan cepat berhasil.¹⁴

c. Indikator Kepemimpinan

Indikator untuk mengukur kepemimpinan menurut Kartono adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah daya pendorong yang dapat mengakibatkan anggota organisasi rela untuk menggerakkan kemampuannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif.

¹⁴ Onong Unchjana Efendi, *Human Relations Dan Public Relations* (Bandung: Mandar Maju, 1993), Hal. 200.

5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib bagi seorang pemimpin.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan mengendalikan emosi maka semakin mudah meraih kebahagiaan.¹⁵

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Segi terminologis, motivasi berasal dari kata “*Movere*” dalam bahasa latin, yang artinya bergerak. Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam berbagai definisi tentang motivasi antara lain adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Dengan demikian dapat dikatakan suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan tujuan baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing.¹⁶

Tegor mengungkapkan bahwa motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya

¹⁵ Kartono, *Kepemimpinan*.

¹⁶ Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), Hal. 756.

bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.¹⁷ Sedangkan Robbins dalam Wahjono menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.¹⁸ Sementara itu, Sedarmayanti menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada keteguhan pimpinan.¹⁹

Menurut pendapat ahli di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah semangat, menyebabkan, menyalurkan, mendukung perilaku manusia, menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan upaya mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang diberikan tidak hanya untuk kepentingan perusahaan saja, namun untuk diri karyawan sendiri dengan tujuan memberikan rasa semangat dan rasa dihargai. Motivasi semakin penting karena manajer memberikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik pada tujuan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sumardjo, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain:

¹⁷ Tegor, Dwi Joko Siswanto, and Mauli Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sleman: CV Budi Utama, 2020), Hal. 112.

¹⁸ Setot Imam Wahjono et al., *Pengantar Manajemen* (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2020), Hal. 148.

¹⁹ Sedarmayanti, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Refika Aditama, 2018), Hal. 154.

1) Keluarga dan kebudayaan

Kesediaan karyawan untuk mencapai sebuah tujuan dapat dimotivasi atau dipengaruhi oleh lingkungan sosial mereka.

2) Konsep diri

Konsep diri terkait dengan bagaimana karyawan memandang diri mereka sendiri.

3) Jenis kelamin

Karena kinerja di lingkungan kerja umumnya berkaitan dengan maskulinitas.

4) Pengakuan dan Prestasi

Ketika karyawan merasa dipedulikan pimpinan dan diperhatikan orang sekitarnya, maka akan cenderung memiliki motivasi bekerja keras.

5) Cita-cita atau Aspirasi

Cita-cita, juga dikenal sebagai aspirasi, adalah tujuan kesuksesan. Tujuan didefinisikan sebagai tujuan yang ditentukan untuk karyawan.

6) Kemampuan Belajar

Karyawan dengan kemampuan belajar yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih besar untuk belajar.

7) Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan mental seorang karyawan dapat memiliki dampak signifikan pada faktor motivasi kerja.

8) Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan faktor yang berasal dari karyawan eksternal.

9) Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya merupakan bagaimana seorang pemimpin perusahaan atau organisasi dalam mengembangkan strategi memotivasi karyawan.²⁰

c. Indikator-indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara adalah:

1) Tanggung Jawab

Tanggung jawab mencerminkan kemampuan individu untuk bertindak mandiri dan mengambil inisiatif.

2) Prestasi Kerja

Prestasi kerja berkaitan erat dengan kualitas hasil kerja, di mana individu yang termotivasi berusaha mencapai hasil berkualitas tinggi.

3) Peluang Untuk Maju

Bagi individu termotivasi, kemajuan karir sangat penting, tercermin dalam kesediaan terus belajar dan mengembangkan keterampilan.

4) Pengakuan Atas Kinerja

Pengakuan atas kinerja merupakan faktor motivasi yang kuat. Individu termotivasi berharap mendapatkan pengakuan atau pujian.

²⁰ Mahendro Sumardjo and Donni Juni Priansa, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci* (Bandung: Alfabeta, 2018), 160–62.

5) Pekerjaan yang Menantang

Kesediaan untuk menghadapi pekerjaan menantang mencerminkan tingkat motivasi yang tinggi.²¹

4. Sistem *Reward*

a. Pengertian sistem *reward*

Menurut Nugroho, *reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.²² Sedangkan Simamora menyatakan *reward* sebagai insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.²³ Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari berbagai kajian di atas, bisa diambil simpulan bahwasanya *reward* secara umum mengacu pada sistem penghargaan dan insentif yang diberikan kepada individu dalam organisasi sebagai bentuk apresiasi atas prestasi atau kontribusinya yang mencakup pemberian penghargaan baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dengan tujuan mendorong

²¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), Hal. 93.

²² Bambang Nugroho, *Reward Dan Punishment* (Bulletin Cipta Kaiya Departemen Pekerjaan Umum, 2006), Hal. 5.

²³ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), Hal. 514.

motivasi, meningkatkan kinerja, dan mempertahankan anggota tim yang berkinerja baik. Secara keseluruhan, *reward* berperan penting dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan memastikan pencapaian tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Reward*

Menurut Nawawi faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* antara lain adalah:

- 1) Konsistensi Internal (*Internal Consistency*) yang ditentukan melalui klasifikasi sulit atau mudahnya jenis pekerjaan yang ada.
- 2) Kompetisi/ Persaingan Eksternal (*External Competitiveness*) yaitu membandingkan besaran penghargaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya dengan tujuan penghargaan yang diberikan masih mengandung nilai kompetitif bagi para pegawai sehingga menghindari adanya pegawai pindah ke perusahaan lain.
- 3) Kontribusi Karyawan (*Employee Contribution*) dapat dijadikan dasar sebagai penetapan besarnya penghargaan yang akan diberikan perusahaan.
- 4) Administrasi (*Administration*) merupakan aspek keempat yang menjadi faktor dalam pemberian penghargaan. Data yang berisi aspek perencanaan anggaran perusahaan yang tersedia, kemudian mengkomunikasikan dengan para manajer dan evaluasinya dapat

dijadikan dasar untuk menetapkan kebijakan pemberian *reward*.²⁴

c. Indikator sistem *reward*

Menurut Ivancevich indikator *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik.

1) Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Dimana penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial dan non finansial yaitu:

a) Penghargaan finansial

- (1) Gaji: Merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari apa yang dikerjakan.
- (2) Tunjangan: Merupakan sesuatu yang diberikan pada karyawan meliputi dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan.
- (3) Bonus/insentif: Merupakan tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi

b) Penghargaan non finansial

- (1) Penghargaan interpersonal: Manajer memiliki kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal.
 - (2) Promosi: Penghargaan promosi merupakan usaha untuk menempatkan seseorang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.
- 2) Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri, yang terdiri dari:

²⁴ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2017), Hal. 20.

- a) Penyelesaian (*completion*): Merupakan kemampuan memulai dan menyelesaikan pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang.
- b) Pencapaian (*achievement*): Merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
- c) Otonomi: Suatu keinginan yang timbul pada orang atas pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.²⁵

B. Studi Penelitian Terdahulu

Referensi dari penelitian sebelumnya digunakan sebagai landasan dan dukungan untuk melaksanakan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian-penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan adalah yang memiliki kesamaan variabel dengan penelitian ini. Hasil studi penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan kaitan variabel yang akan diteliti, beberap diantaranya yakni:

Tabel 2.1
Studi Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul Penelitian (Tahun)	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Hira Khan, Maryam Rehmat, Tahira Hassan Butt, Saira Farooqi, Javaria	Persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah Persamaan	Perbedaan utamanya ialah konteks dan lingkup penelitiannya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan

²⁵ Konopaske Ivancevich Matteson, *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*, ed. Gina Gania (Jakarta: Erlangga, 2006), Hal. 226.

	Asim “ <i>Impact Of Transformational Leadership On Work Performance, Burnout And Social Loafing: A Mediation Model</i> ” (2020)	artikel ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama memiliki tujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tertentu. Selain itu, kedua penelitian sama-sama menggunakan metode kuantitatif.	Penelitian terdahulu dilakukan di sektor telekomunikasi dan melibatkan 308 responden, sedangkan penelitian yang akan dilakukan akan berfokus pada PT Pos (Persero) Madiun, yang memiliki konteks organisasional yang berbeda dan ukuran sampel yang mungkin berbeda.	positif yang signifikan dengan motivasi intrinsik sebagai mediator. Selain itu, kinerja kerja juga memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepemimpinan transformasional. Hal ini menunjukkan pentingnya atribut kepemimpinan transformasional dalam menginspirasi karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan. ²⁶
2	Hsinking Chi, Thinh–Van Vu I, Hoang Viet Nguyen & Thanh Ha Truong “ <i>How Financial And Non–Financial Rewards Moderate The Relationships Between Transformational Leadership, Job</i>	Persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah Persamaan artikel ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama memiliki tujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang	Perbedaan utama antara penelitian terdahulu dan penelitian ini terletak pada fokusnya. Penelitian terdahulu menyoroti peran moderasi reward finansial dan non-finansial dalam hubungan	Penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kepuasan kerja, yang kemudian memengaruhi kinerja kerja. Kepuasan kerja juga berperan sebagai penghubung antara kedua variabel tersebut. Menariknya,

²⁶ Hira Khan et al., “Impact Of Transformational Leadership On Work Performance, Burnout And Social Loafing: A Mediation Model,” *Future Business Journal*, Volume 6, Nomor 1 (2020): Hal. 1.

	<i>Satisfaction, And Job Performance</i> ” (2023)	memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tertentu. Selain itu, kedua penelitian sama-sama menggunakan metode kuantitatif	kepuasan kerja dan kinerja kerja, sementara penelitian ini lebih menitikberatkan pada pengaruh kepemimpinan transformasional dan sistem <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan.	reward finansial tidak memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja kerja, tetapi memiliki efek moderasi negatif pada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja kerja. ²⁷
3	Romli, Idrus Jus’at, Ratna Indrawati “ <i>The Effect Of Transformational Leadership Style And Compensation On Employee Performance With Employee Motivation As Intervening Variable</i> ” (2022)	Persamaan antara penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan adalah keduanya menginvestigasi pengaruh faktor-faktor organisasional, seperti kepemimpinan dan sistem <i>reward</i> , terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kedua penelitian sama-sama menggunakan metode kuantitatif	Perbedaan utama antara penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan adalah fokus penelitian dan variabel yang digunakan. Penelitian terdahulu lebih menekankan pada pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai mediator. Sementara itu, penelitian yang akan dilakukan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervensi. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepemimpinan transformasional, dan kompensasi memiliki pengaruh sebesar 73.7% terhadap variabel kinerja karyawan, sementara 26.3% sisanya dipengaruhi oleh

²⁷ Hsinkuang Chi et al., “How Financial And Non–Financial Rewards Moderate The Relationships Between Transformational Leadership, Job Satisfaction, And Job Performance,” *Cogent Business and Management*, Volume 10, Nomor 1 (2023): Hal. 1.

			lebih menitikberatkan pada pengaruh kepemimpinan transformasional dan sistem <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan di PT. POS (Persero) Madiun.	variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Ini menunjukkan bahwa penggunaan kepemimpinan transformasional yang baik, kompensasi yang memadai, dan tingkat motivasi karyawan yang tinggi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. ²⁸
4	Age Kurniawan, Yunia Wardi “ <i>Influence Of Transformational Leadership And Compensation On Employee Performance With Work Motivation As Mediation Variables In Bank Nagari Main Branch Padang</i> ” (2020)	Persamaan antara penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan adalah keduanya menyelidiki pengaruh kepemimpinan sistem <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan. Kedua penelitian juga menggunakan pendekatan struktural untuk menganalisis hubungan antarvariabel	Perbedaan utama antara penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan adalah fokus penelitian, populasi, dan konteks organisasionalnya. Penelitian terdahulu difokuskan pada karyawan kantor pusat Bank Nagari Padang dengan 128 responden, sedangkan penelitian yang akan dilakukan	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Namun, variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Terdapat

²⁸ Romli, Idrus Jus'at, and Ratna Indrawati, “The Effect of Transformational Leadership Style And Compensation On Employee Performance With Employee Motivation As Intervening Variable,” *European Journal of Business and Management Research*, Volume 7, Nomor 5 (2022): Hal. 208.

		dalam model yang diusulkan	akan meneliti kinerja karyawan di PT. POS (Persero) Madiun. Selain itu, penelitian terdahulu menggunakan bank sebagai konteksnya, sedangkan penelitian ini meneliti PT Pos (Persero).	temuan bahwa variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Demikian pula, variabel <i>reward</i> tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan melalui motivasi kerja. ²⁹
5	Chacha Magasi “ <i>The Role Of Transformational Leadership On Employee Performance: A Perspective Of Employee Empowerment</i> ” (2021)	Persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah keduanya mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor <i>individualised consideration</i> dan	Perbedaan utama antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah fokus penelitian dan industri yang diteliti. Penelitian terdahulu lebih menekankan pada peran <i>individualised consideration</i> dan <i>intellectual stimulation</i> dalam pemberdayaan karyawan dan	Penelitian ini menemukan bahwa <i>individualised consideration</i> dan <i>intellectual stimulation</i> dalam kepemimpinan transformasional berperan penting dalam pemberdayaan karyawan di sektor perbankan Dar es Salaam. Hubungan positif ini meningkat melalui pemberdayaan yang efektif dan

²⁹ Age Kurniawan and Yunia Wardi, “Influence Of Transformational Leadership And Compensation On Employee Performance With Work Motivation As Mediation Variables In Bank Nagari Main Branch Padang,” in *Proceedings of the 5th Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship*, vol. 152, 2020, Hal. 774.

		<p><i>intellectual stimulation</i> dari kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam pemberdayaan karyawan dan meningkatkan kinerja mereka, terutama di sektor perbankan di Kota Dar es Salaam. Sementara itu, penelitian ini menginvestigasi pengaruh kepemimpinan, tetapi dalam konteks PT. POS (Persero) Madiun</p>	<p>kinerja mereka di sektor perbankan. Sementara itu, penelitian yang akan dilakukan akan meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. POS (Persero) Madiun, yang merupakan industri dan konteks organisasional yang berbeda.</p>	<p>menciptakan lingkungan yang mendorong pembelajaran, kreativitas, dan inovasi. Rekomendasi studi ini adalah agar pemimpin perbankan memberdayakan karyawan dan menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan inovasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini perlu diperhatikan kontekstualnya karena terbatas pada Dar es Salaam.³⁰</p>
6	<p>Nata Satria Uly, Markoni, Janusi Waliamin <i>“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Team Work dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Ragam Rasa</i></p>	<p>Persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah kedua penelitian sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan dan reward terhadap kinerja</p>	<p>Perbedaan utama antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah bahwa Penelitian terdahulu dilakukan di PT Ragam Rasa Raya Bengkulu City, sedangkan</p>	<p>Penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan <i>Teamwork</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu. Namun, <i>Reward</i> tidak</p>

³⁰ Chacha Magasi, “The Role Of Transformational Leadership On Employee Performance: A Perspective Of Employee Empowerment,” *European Journal of Business and Management Research*, Volume 6, Nomor 6 (2021): Hal. 21.

	<i>Raya Kota Bengkulu</i> ” (2023)	karyawan. Selain itu, kedua penelitian sama-sama menggunakan metode kuantitatif	penelitian ini dilakukan di PT.Pos (Persero) Madiun.	memiliki pengaruh signifikan. Secara keseluruhan, Kepemimpinan Transformasional, Teamwork, dan Reward secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut. ³¹
7	Soulthan S. Batubara “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero)” (2020)	Persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah Persamaan artikel ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama memiliki tujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tertentu. Selain itu, kedua penelitian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan	Perbedaan utama antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah Keduanya melibatkan perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara), namun di sektor yang berbeda. Penelitian ini pada PT Pos (Persero) Madiun yang bergerak di bidang pos dan logistik, sedangkan penelitian Soulthan S. Batubara pada PT Inalum (Persero) di Departemen	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Departemen Pengadaan di PT Inalum (Persero) yang berjumlah 36 orang. Sampel dipilih dengan menggunakan

³¹ Uly, Markoni, and Waliamin, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Team Work Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu.”

		analisis regresi linear berganda	Pengadaan yang bergerak di bidang pertambangan.	metode sensus. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). ³²
8	Yandra Rivaldo, Sri Langgeng Ratnasari “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan” (2020)	Persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah kedua penelitian sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kedua penelitian sama-sama menggunakan metode kuantitatif	Perbedaan utama antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah penelitian ini mencakup analisis kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem <i>reward</i> sebagai faktor yang memengaruhi kinerja. Sedangkan, Penelitian Yandra Rivaldo menekankan pada variabel kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja	Hasil penelitian ini terdapat bahwa secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. secara langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan Motivasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. ³³

³² Batubara, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero).”

³³ Rivaldo and Ratnasari, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.”

			terhadap kinerja karyawan.	
9	Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari, Hasta Herlan Asymar “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta” (2021)	Persamaan antara penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan adalah keduanya memiliki tujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tertentu. Selain itu persamaan lainnya adalah kedua penelitian sama-sama meneliti variabel independent kepemimpinan.	Perbedaan utama antara penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan adalah melakukan penelitian di perusahaan yang berbeda, yaitu PT Pos (Persero) Madiun untuk "penelitian ini" dan PT Melzer Global Sejahtera, Jakarta untuk penelitian Dirgahayu Erri.	Penelitian ini membahas pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Melzer Global Sejahtera, Jakarta. Metode penelitian melibatkan observasi, wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi dengan 35 karyawan sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,703. Koefisien determinasi mencapai 49,5%. ³⁴
10	Ilhan Irgiansyah, Nuniek Dewi Pramanik “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di	Persamaan antara penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan adalah keduanya melibatkan	Perbedaan penelitian ini melibatkan analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem	Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis dampak kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor

³⁴ Erri, Lestari, and Asymar, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta.”

	Kantor Pos Cabang Utama Kota Bandung” (2024)	perusahaan yang berbeda, yaitu PT Pos (Persero) Madiun untuk penelitian ini dan Kantor Pos Cabang Utama Kota Bandung untuk penelitian Dirgahayu Erri.	reward, sedangkan Penelitian Ilhan Irgiansyah lebih fokus pada pengaruh kepemimpinan, dengan penekanan pada kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, dan tanggung jawab.	Pos Cabang Utama Kota Bandung. Menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor kepemimpinan, termasuk kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, dan tanggung jawab, memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. ³⁵
11	Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu” (2020)	Persamaan artikel ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama memiliki tujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tertentu. Selain itu, kedua penelitian sama-sama	Perbedaan pada artikel ini dengan penelitian ini adalah. penelitian ini memasukkan kepemimpinan dan sistem <i>reward</i> , sementara penelitian Sandhi Fialy Harahap lebih fokus pada motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja sebagai variabel yang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai

³⁵ Ilhan Irgiansyah and Nuniek Dewi Pramanik, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Cabang Utama Kota Bandung,” *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, Volume 5, Nomor 4 (2024): Hal. 2342.

		menggunkan metode kuantitatif.	mempengaruhi kinerja.	pengaruh signifikan terhadap kinerja. ³⁶
12	Muskadi Sembiring, Jufrizen, Hasrudy Tanjung “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” (2021)	Persamaan artikel ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama memiliki tujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tertentu. Selain itu, kedua penelitian sama-sama menggunakan metode kuantitatif.	Perbedaan pada artikel ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, sementara Penelitian Muskadi Sembiring menggunakan <i>Partial Least Squares Structural Equation Modeling</i> (PLS-SEM).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sementara kemampuan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun kepuasan kerja berpengaruh positif, pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediator

³⁶ Sandhi Fialy Harahap and Satria Tirtayasa, “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 3, Nomor 1 (2020): Hal. 120.

				antara variabel motivasi dan variabel kinerja pegawai. ³⁷
13	Maudy Rosalina, Lela Nurlaela Wati “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan” (2020)	Persamaan artikel ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama memiliki tujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tertentu. Selain itu, kedua penelitian sama-sama menggunakan metode kuantitatif.	Perbedaan pada artikel ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, sedangkan Penelitian Maudy Rosalina menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM), yang memungkinkan penelitian lebih kompleks mengenai hubungan simultan antara beberapa variabel.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara langsung, kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka disiplin kerja dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Peningkatan disiplin kerja dalam kepemimpinan perusahaan mampu

³⁷ Muskadi Sembiring, Jufrizen, and Hasrudy Tanjung, “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 4, Nomor 1 (2021): Hal. 131.

				meningkatkan kinerja yang optimal. ³⁸
14	Thea Geneveva Josephine Jesajas, Arweni “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero))” (2022)	Persamaan artikel ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama memiliki tujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tertentu. Selain itu, kedua penelitian sama-sama menggunakan metode kuantitatif.	Perbedaan pada artikel ini dengan penelitian ini adalah penelitian ini mencakup analisis kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem <i>reward</i> sebagai faktor yang memengaruhi kinerja. Sebaliknya, penelitian Thea Geneveva Josephine Jesajas lebih fokus pada analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan tanggapan responden terhadap kepemimpinan transformasional masuk dalam kategori baik, tanggapan responden terhadap kinerja masuk dalam kategori sangat baik. Pengaruh kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. ³⁹
15	Martha Yogi Pratama, Sugiono, Hery Purnomo “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan	Persamaan artikel ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan pendekatan	Perbedaan pada artikel ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah Fokus variabel dalam penelitian	Maksud studi ialah guna mengungkap dampak motivasi, kompetensi serta disiplin kerja pada hasil kerja pegawai PT. Pos Indonesia,

³⁸ Rosalina and Wati, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.”

³⁹ Thea Geneveva Josephine Jesajas and Arweni, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero)),” *E-Journal Equilibrium Manajemen*, Volume 8, Nomor 2 (2022): Hal. 68.

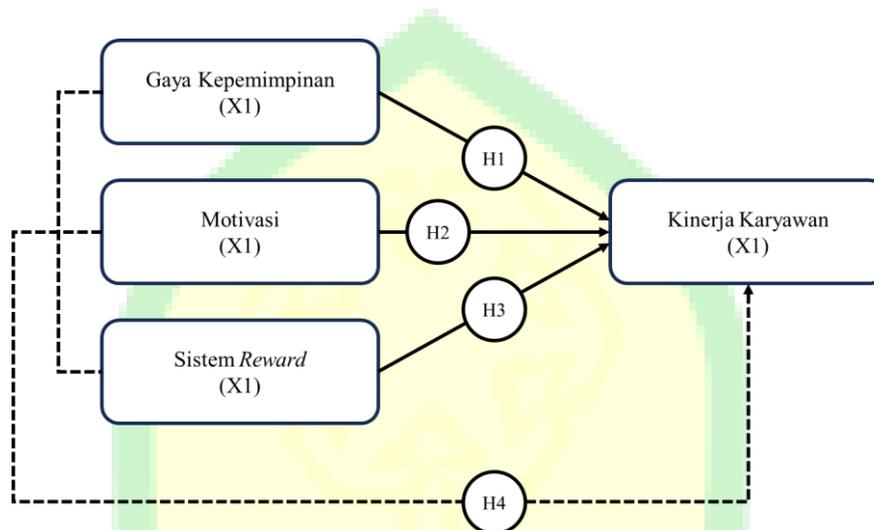
	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Kota Kediri” (2023)	kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, sedangkan penelitian Martha Yogi Pratama menggunakan metode kuantitatif kausal dengan analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t (parsial), dan uji F (simultan).	ini adalah kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem reward. Di sisi lain, penelitian Martha Yogi Pratama lebih menekankan motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap hasil kerja pegawai.	kota Kediri. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel yang diterapkan adalah sampel acak dari 52 karyawan. Data dianalisis dengan metode regresi linear berganda. Menurut temuan studi ini, disiplin kerja serta motivasi keduanya berpengaruh parsial pada kinerja karyawan. Selain itu, pengaruh signifikan terjadi antara gabungan dari motivasi, keterampilan, serta disiplin kerja pada kinerja pegawai dengan simultan. ⁴⁰
--	---	--	--	--

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir digunakan sebagai panduan utama dalam merancang dan melaksanakan sebuah penelitian. Hubungan antara variabel tindakan dan hasil disusun berdasarkan berbagai teori yang relevan. Kerangka berfikir membantu memastikan bahwa penelitian dilakukan dengan cara yang terstruktur

⁴⁰ Martha Yogi Pratama, Sugiono, and Hery Purnomo, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Kota Kediri,” *Simanis: Simposium Manajemen Dan Bisnis II*, Volume 2 (2023): Hal. 85.

dan konseptual, serta memperjelas alur dan tujuan penelitian yang akan dilakukan. Hubungan antar variabel-variabel yang diteliti dapat digambarkan dengan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

Keterangan :

- > : Berpengaruh secara parsial
 - - - - -> : Berpengaruh secara simultan

Dapat diketahui kerangka berfikir pada Gambar 1 memperlihatkan tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem *reward* terhadap kinerja karyawan. Dimana kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), sistem *reward* (X3) sebagai variabel independen serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah merupakan suatu dugaan atau jawaban sementara yang mungkin benar tetapi mungkin juga salah. Hipotesis sebenarnya suatu dugaan,

tidaklah hanya asal membuat dugaan tetapi dugaan yang didasarkan atas teori-teori atau hasil-hasil penelitian yang pernah dilakukan. Karena sifatnya masih dugaan, maka hipotesis ini mungkin diterima atau mungkin juga ditolak. Perijinan dan penolakan hipotesis sangat tergantung dan data-data empiris. Hipotesis ditolak bila tidak cocok dengan data empirik dan diterima bila cocok dengan data empiris. Jadi secara ringkas, hipotesis di dalam penelitian adalah merupakan dugaan atau jawaban yang sifatnya sementara terhadap permasalahan suatu penelitian yang kebenarannya perlu diuji dengan menggunakan data-data empiris.⁴¹ Sehingga, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pos (Persero) Madiun

Menurut Thoha, kepemimpinan merupakan norma perilaku yang diterapkan oleh seseorang ketika mencoba memengaruhi perilaku orang lain sebagaimana yang ia amati. Artinya, kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin diarahkan untuk mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kepemimpinan ini dapat dianggap sebagai pola perilaku dan strategi yang cenderung disukai dan sering digunakan oleh pemimpin dalam memimpin suatu organisasi. Dengan kata lain, kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin berinteraksi, mengambil keputusan, dan memotivasi anggota timnya. Kepemimpinan yang

⁴¹ Agung Edy Wibowo, *Agung Edy Wibowo, Metodologi Penelitian Pegangan Untuk Menulis Karya Ilmiah* (Cirebon: Insania, 2021), Hal. 72.

efektif dapat memberikan arah yang jelas, menginspirasi kinerja yang tinggi, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pemahaman terhadap kepemimpinan ini penting dalam konteks manajemen organisasi karena dapat memengaruhi budaya kerja, produktivitas, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.⁴² Maka, berdasarkan hal tersebut hipotesis pertama yang akan di uji pada penelitian ini adalah:

H₀₁ : Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Pos (Persero) Madiun

H_{a1} : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Pos (Persero) Madiun

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pos (Persero) Madiun

Tegor mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja dengan giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal. Dalam konteks ini, motivasi berperan sebagai pendorong yang mendorong individu untuk bertindak, memberikan arah pada tindakan mereka, dan memberikan dukungan untuk menjalankan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja dapat berasal dari faktor internal seperti kepuasan pribadi, pencapaian, atau tanggung jawab, serta faktor eksternal seperti pengakuan, reward, atau kondisi kerja yang memotivasi. Dengan kata lain, motivasi menjadi kunci untuk merangsang aktivitas dan usaha maksimal dari individu dalam konteks

⁴² Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*.

pekerjaan. Sebuah lingkungan kerja yang memahami dan mendukung motivasi karyawan dapat menciptakan kondisi yang mendukung pencapaian kinerja optimal dan hasil yang memuaskan.⁴³ Maka, berdasarkan hal tersebut hipotesis kedua yang akan di uji pada penelitian ini adalah:

H₀₂ : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pos (Persero) Madiun

H_{a2} : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pos (Persero) Madiun

3. Pengaruh Sistem *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di PT POS (Persero) Madiun

Menurut Nugroho, *reward* atau imbalan adalah bentuk ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan lainnya yang diberikan dengan tujuan mendorong seseorang untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja yang telah dicapai. Artinya, *reward* merupakan insentif atau stimuli positif yang diberikan kepada individu sebagai bentuk pengakuan atas prestasi atau kontribusi yang mereka berikan. Konsep ini mencerminkan upaya untuk memotivasi individu agar lebih bersemangat dan berdedikasi dalam usaha mereka. *Reward* dapat berupa bentuk finansial, seperti bonus atau kenaikan gaji, atau bentuk non-finansial, seperti pengakuan verbal, penghargaan, atau kesempatan pengembangan karir. Dengan memberikan *reward*, diharapkan individu akan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik atau meningkatkan kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi.

⁴³ Tegor, Siswanto, and Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia, pengelolaan *reward* menjadi strategis dalam membangun motivasi dan meningkatkan produktivitas karyawan. ⁴⁴ Maka, berdasarkan hal tersebut hipotesis ketiga yang akan di uji pada penelitian ini adalah:

H0₃ : Tidak terdapat pengaruh antara sistem *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Pos (Persero) Madiun

Ha₃ : Terdapat pengaruh antara sistem *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Pos (Persero) Madiun

4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Sistem *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di PT Pos (Persero) Madiun

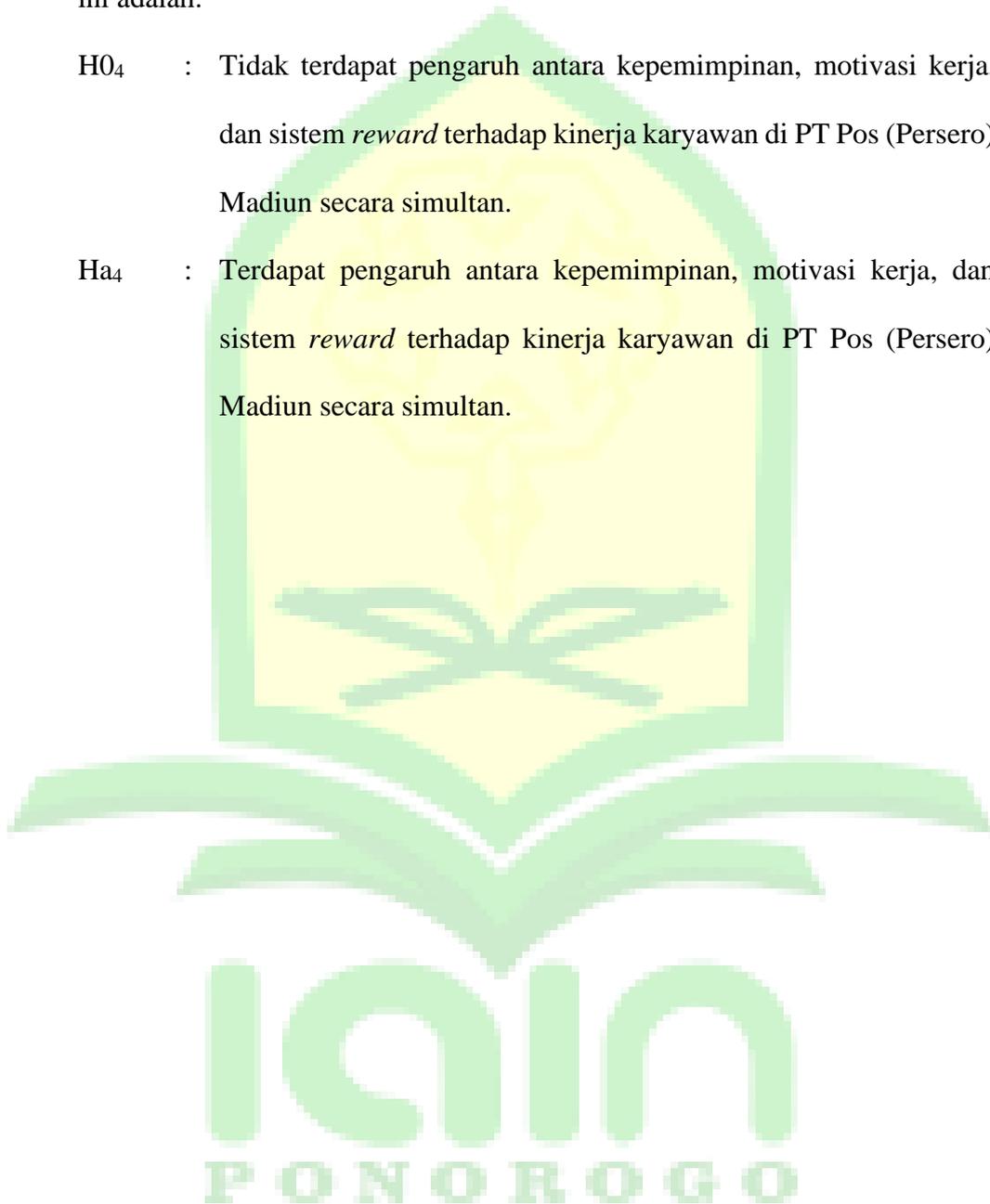
Dalam konteks bisnis yang penuh persaingan, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi krusial. Kasmir mengidentifikasi beberapa faktor yang memiliki dampak pada kinerja karyawan, antara lain kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem reward. Kepemimpinan mencakup cara seorang pemimpin memimpin dan memotivasi timnya. Motivasi kerja berhubungan dengan dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan. Sementara itu, sistem reward melibatkan pengakuan dan penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi mereka. Faktor-faktor ini saling terkait dan dapat bersama-sama membentuk lingkungan kerja yang mendukung kinerja

⁴⁴ Nugroho, *Reward Dan Punishment*.

optimal karyawan dalam industri yang sangat kompetitif.⁴⁵ Maka, berdasarkan hal tersebut hipotesis keempat yang akan di uji pada penelitian ini adalah:

H₀₄ : Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Pos (Persero) Madiun secara simultan.

H_{a4} : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Pos (Persero) Madiun secara simultan.



⁴⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Menurut Adi Sulistyo Nugroho Pendekatan kuantitatif dalam penelitian adalah suatu metode yang memandang bahwa perilaku manusia dapat diprediksi berdasarkan fakta-fakta sosial yang objektif dan dapat diukur dengan pengolahan data yang berbeda.⁷⁹ Menurut Seta A. Wicaksana pendekatan kuantitatif pada umumnya menggunakan survei dan kuesioner. Pendekatan kuantitatif, merupakan pendekatan yang didasarkan pada tes, skala penilaian, kuesioner, dan pengukuran psikologis serta menghasilkan data berupa angka.⁸⁰ Pada umumnya, pendekatan kuantitatif menggunakan survei dan kuesioner untuk mengumpulkan data. Pendekatan kuantitatif dalam pengembangan ilmu pengetahuan memiliki beberapa ciri khas, antara lain didasarkan pada pengumpulan dan analisis data kuantitatif (berupa angka), menggunakan metode survei dan eksperimen sebagai strategi penelitian, melakukan pengukuran dan observasi secara sistematis, serta menguji teori melalui pengujian statistik..⁸¹ Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan sistem *reward*

⁷⁹ Adi Sulistyo Nugroho Walda Haritanto, *Metode Penelitian Kuantitatif Dengan Pendekatan Statistika* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2022).

⁸⁰ Seta A. Wicaksana, Aisyah Pia Asrunputri, and · Andita Putri Ramadhania, *Organisasi Dan Industri: Pendekatan Integratif Dalam Menghadapi Perubahan* (Siak Sri Indapura: Dd Publishing, 2022).

⁸¹ Zulfikar and I. Nyoman Budiantara, *Manajemen Riset Dengan Pendekatan Komputasi Statistika* (Yogyakarta: Deepublish, 2015).

terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT.POS (PERSERO) Madiun. Penelitian ini juga akan menampilkan hasil mengenai bagaimana variabel independen tersebut mempengaruhi variabel dependen, baik secara parsial (sendiri) maupun secara simultan (bersama-sama). Penelitian dilakukan dengan fokus pada karyawan di perusahaan PT.POS (PERSERO) Madiun.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Proses identifikasi variabel dalam penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi semua karakteristik yang mempengaruhi terjadinya masalah penelitian. Variabel-variabel yang ditemukan kemudian dianalisis untuk menentukan jenis peran dan tingkat kekuatan masing-masing variabel dalam mempengaruhi masalah penelitian. Analisis variabel penting untuk membantu merancang penelitian dengan baik. Namun, dalam banyak kasus penelitian, menentukan peran variabel menjadi sulit karena hubungan antarvariabel yang kompleks. Fungsi variabel dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yaitu variabel bebas (independen) yang menjadi penyebab, dan variabel tergantung (dependen) yang merupakan hasil atau akibat dari variabel tersebut. Biasanya terdapat banyak variabel bebas yang berkontribusi terhadap satu variabel tergantung.⁸² Variabel yang di gunakan dalam penelitian ini terdapat dua jenis variable yaitu:

⁸² Qomariyatus Sholihah, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2020).

a. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang akan menentukan apakah variabel independen memberi dampak ataukah tidak. Untuk itu, peneliti haruslah memutuskan ukuran spesifik apa yang dapat digunakan untuk menilai dampak dari variabel independen tersebut. Faktor lain yang tak kalah penting adalah memastikan bahwa partisipan (subyek yang terlibat dalam eksperimen) telah berpartisipasi dengan serius, menjawab dengan sesungguhnya, dan bukannya 'bekerja-sama' dengan peneliti. Beberapa hal inilah yang membuat penentuan variabel dependen menjadi krusial.⁸³ Variabel dependen dari penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

b. Variabel independen

Variabel Independen adalah variabel yang variasi tinggi/rendahnya tidak ditentukan oleh variabel lainnya. Variabel independen sering disebut juga sebagai variabel bebas/tidak terikat/tidak tergantung. Simbol yang dipakai untuk variabel independen adalah variabel X. Simbol yang dipakai untuk variabel dependen adalah variabel Y. Variabel Independen.⁸⁴ Variabel independen dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) X1 = Kepemimpinan
- 2) X2 = Motivasi Kerja
- 3) X3 = Sistem Reward

⁸³ Singgih Santoso, *Kupas Tuntas Riset Eksperimen Dengan Excel 2007 Dan Minitab 15* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2012).

⁸⁴ Laurentius Saptano and Yohanes Harsoyo, *Statistika Deskriptif Untuk Pendidikan Ekonomi* (Yogyakarta: Sanata Dharma University Press, 2022).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, spesifikasi kegiatan, atau menentukan operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel atau konstruk tersebut. Definisi operasional dapat berupa definisi operasional yang mengukur, yang memberikan panduan tentang bagaimana variabel atau konstruk tersebut diukur, atau definisi operasional eksperimental, yang mendefinisikan variabel atau konstruk dengan menjelaskan percobaan yang dilakukan terhadap variabel atau konstruk tersebut.⁸⁵ variabel dan definisi operasional yang dipakai pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	No. Soal	Sumber
1	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Kasmir mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam	Kualitas kerja Kuantitas Ketetapan waktu Evektivitas Kemandirian	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10	Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik), 5th ed. (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2019), 182.

⁸⁵ Muslich Anshori and Sri Iswati, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi 1* (Surabaya: Airlangga University Press, 2019).

		suatu periode tertentu. ⁸⁶			
2	Kepemimpinan (X1)	Menurut Thoha bahwa kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. ⁸⁷	Kemampuan mengambil keputusan	11-12	Miftah Thoha, Kepemimpinan Dalam Manajemen (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 1983), 49.
			Kemampuan memotivasi	13-14	
			Kemampuan komunikasi	15-16	
			Kemampuan mengendalikan bawahan	17-18	
			Tanggung Jawab	19-20	
			Kemampuan mengendalikan emosi	21-22	
3	Motivasi Kerja (X2)	Menurut Tegor motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya bekerja giat dan	Tanggung jawab	23-24	Tegor, Dwi Joko Siswanto, and Mauli Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia (Sleman: CV Budi Utama, 2020), 112.
			Prestasi kerja	25-26	
			Peluang untuk maju	27-28	
			Pengakuan atas kinerja	29-30	
			Pekerjaan yang menantang	31-32	

⁸⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*.

⁸⁷ Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*.

		antusias mencapai hasil yang optimal. ⁸⁸			
4	Sistem <i>Reward</i> (X3)	Menurut Nugroho, <i>reward</i> adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk meningkatkan kinerja yang telah dicapai. ⁸⁹	Penghargaan finansial	33-34	Bambang Nugroho, <i>Reward Dan Punishment</i> (Bulletin Cipta Kaiya Departemen Pekerjaan Umum Edisi No. 6/IV/Juni 2006, 2006), 5.
			Penghargaan non finansial	35-36	
			Penyelesaian	37-38	
			Pencapaian	39-40	
			Otonomi	41-42	

C. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data dan analisis di Kantor PT Pos (Persero) Madiun. Subjek penelitian yang terlibat adalah Karyawan di Kantor PT Pos (Persero) Madiun. Penelitian ini difokuskan pada Karyawan di Kantor PT Pos (Persero) Madiun. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem *reward* terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT Pos (Persero) Madiun. Hasil penelitian akan mengungkapkan bagaimana variabel independen tersebut, baik

⁸⁸ Tegor, Siswanto, and Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

⁸⁹ Nugroho, *Reward Dan Punishment*.

secara parsial, berpengaruh terhadap variabel dependen yang merupakan kinerja karyawan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merujuk pada seluruh individu atau elemen yang menjadi fokus penelitian atau analisis. Secara umum, populasi mencakup sejumlah individu yang memiliki karakteristik atau atribut yang sama dan mendiami wilayah atau ruang yang serupa pada suatu periode waktu tertentu. Populasi dapat terdiri dari berbagai entitas seperti individu, kelompok sosial, organisasi, atau unit lainnya yang memiliki hubungan atau kesamaan dalam hal yang ingin diteliti.

Populasi dalam penelitian mencakup kelompok atau sampel yang akan dikaji, yang dapat dibatasi berdasarkan kriteria seperti usia, jenis kelamin, atau lokasi. Setiap elemen populasi berkontribusi pada pemahaman karakteristik dan fenomena terkait. Pemahaman populasi yang jelas penting untuk pengumpulan data, generalisasi hasil, dan kesimpulan yang dapat diandalkan, serta untuk merancang metodologi yang tepat.⁹⁰ Populasi dalam penelitian ini merujuk pada karyawan di perusahaan PT Pos (Persero) Madiun.

2. Sampel

Sampel adalah pengumpulan data sebagian objek, sehingga data yang diambil bersifat mewakili. Metode ini digunakan dengan tujuan untuk

⁹⁰ Gusman Lesmana, *Bimbingan Konseling Populasi Khusus* (Jakarta: Prenada Media, 2021).

menghemat biaya, waktu, dan tenaga. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (sensus), yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan jika semua anggota populasi menjadi sampel. Yang dimana peneliti mengambil seluruh populasi yang ada di PT. Pos (Persero) madiun yang berjumlah 60 orang. Untuk variabel kepemimpinan transformasional dituju untuk pimpinanlevel Middle manager, Sugiyono mendefinisikan yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini, menggunakan jenis data kuantitatif yang terdiri dari angka-angka yang diperoleh melalui berbagai metode seperti penyebaran kuesioner, observasi langsung, atau pengumpulan data dokumentasi. Data kuantitatif ini akan dianalisis menggunakan metode statistik untuk menghasilkan informasi yang relevan dan mengungkap pola atau hubungan antar variabel yang ingin diteliti.⁹¹

2. Sumber Data

⁹¹ Slamet Riyanto and Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen* (Sleman: Deepublish, 2020).

Penelitian ini fokus pada penggunaan data primer, yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian spesifik. Data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Pos (Persero) Madiun, memungkinkan peneliti mengontrol kualitas dan akurasi data. Metode pengumpulan seperti kuesioner, observasi, dan dokumentasi memberikan informasi terkait pengaruh kepemimpinan transformasional dan sistem reward terhadap kinerja karyawan.

F. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, dibutuhkan Teknik dalam proses pengambilannya. Yaitu dengan wawancara dan kuesioner. Wawancara adalah mendapatkan informasi dengan tanggung jawab secara langsung *face to face* antara pewawancara dan responden. Sedangkan koesioner adalah proses pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang diberikan secara langsung di isi dan di kembalikan lagi. Penggunaan koesioner ini bisa secara langsung bertemu individu dan melalui via pos atau email.

G. Instrumen Penelitian

Untuk mengevaluasi efektivitas solusi dalam penelitian, pemahaman yang akurat tentang masalah sangat penting. Instrumen penelitian berperan dalam memberikan data valid dan dapat diandalkan, memungkinkan peneliti mengukur efektivitas solusi yang diterapkan. Instrumen dirancang untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang relevan, akurat, serta menjadi dasar kuat bagi

analisis dan kesimpulan penelitian.⁹² Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai jenis instrumen penelitian dengan menggunakan skala Likert sebagai metode pengukuran.

Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survey. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya. Kode skor yang digunakan dalam skala *Likert* untuk memberikan pertanyaan antara lain adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	Skor nilai 4
Setuju (S)	Skor nilai 3
Tidak Setuju (TS)	Skor nilai 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Skor nilai 1

Sumber: Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 2016.

H. Validitas dan Realibilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai alat untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian memiliki ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi pengukuran. Tingkat validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul sesuai dengan gambaran yang dimaksudkan mengenai variabel yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, jenis validitas yang

⁹² Heru Kurniawan, *Pengantar Praktis Penyusunan Instrumen Penelitian* (Sleman: Deepublish, 2021).

digunakan adalah validitas isi, dan untuk menguji validitas instrumen digunakan metode korelasi item-total yang telah dikoreksi.⁹³ Pengujian validitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen tersebut dapat memenuhi tujuan pengukuran yang ditetapkan. Instrumen penelitian dianggap valid jika mampu secara efektif mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dilakukan menggunakan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25. Dengan rumus sebagai berikut:⁹⁴

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi hubungan antara variabel x dan y

N = Jumlah subjek diteliti

Σxy = Jumlah perkalian antara skor x dan skor y

Σx = Jumlah skor x

Σy = Jumlah skor y

Σx^2 = Jumlah dari kuadrat x

Σy^2 = Jumlah dari kuadrat y

2. Reabilitas Instrumen

Reliabilitas menggambarkan sejauh mana suatu instrumen dapat diandalkan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah

⁹³ Andang Sunarto, Desi Isnaini, and · Fatimah Yunus, *Statistik Pembiayaan Bermasalah Pada Bank* (Yogyakarta: Samudra biru, 2018).

⁹⁴ Riyanto and Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*.

memiliki kualitas yang baik.⁹⁵ Reliabilitas sebuah kuisisioner dapat dinyatakan jika jawaban dari kuisisioner tersebut tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menjadi alat ukur yang *reliable*, kuisisioner harus memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Untuk menghitung reliabilitas, variabel pada kuisisioner harus sudah terlebih dahulu diuji validitas. Oleh karena itu, perhitungan validitas harus dilakukan sebelum menghitung reliabilitas. Jika pertanyaan dalam kuisisioner tidak valid, tidak diperlukan pengujian reliabilitas selanjutnya. Uji reliabilitas dapat diukur dengan rumus antara lain sebagai berikut:⁹⁶

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

R = Reliabilitas instrument

σt^2 = Varians total

K = Banyak butir pertanyaan atau bank soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah variant butir

I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan

Teknik pengolahan data adalah metode untuk mengolah data agar dapat digunakan untuk menguji hipotesis atau pertanyaan penelitian dan

⁹⁵ Suryo Hartanto, *Mobalean Maning (Model Pembelajaran Berbasis Lean Manufacturing)* (Yogyakarta: Deepublish, 2020).

⁹⁶ Slamet Riyanto and Andi Rahman Putera, *Metode Riset Penelitian Kesehatan & Sains* (Yogyakarta: Deepublish, 2022).

memberikan jawaban atas masalah.⁹⁷ Teknik pengolahan dan analisis data Model Analisis Regresi Linier Berganda digunakan dalam penelitian ini. Aplikasi SPSS 25 digunakan untuk mengolah metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan perhitungan.

2. Analisis Data

Teknik untuk mengubah data menjadi informasi dikenal sebagai analisis data.⁹⁸ Analisis data merupakan langkah selanjutnya setelah data diolah. memanfaatkan alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti untuk menganalisis data penelitian dan data yang berasal dari manajemen. Metode analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tes satu arah *Kolmogorov Smirnov* dapat digunakan untuk memeriksa normalitas data. akhir untuk memutuskan apakah suatu informasi mengikuti penyebaran tipikal atau bukan dengan mengevaluasi kepentingannya. Variabel berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05, signifikansi $< 0,05$ tidak berdistribusi normal.⁹⁹

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas mencari tidak ada variabel bebas dalam suatu model yang mirip dengan variabel bebas lainnya. Korelasi yang sangat

⁹⁷ Priadana Sidik and Sunarsi Denok, "Metode Penelitian Kuantitatif" (Tangerang: Pascal Books, 2021), Hal. 51.

⁹⁸ Ibid.

⁹⁹ Syamsul Arifin, *Model PBL (Problem Based Learning) Berbasis Kognitif Dalam Pembelajaran Matematika* (Indramayu: Penerbit Adab, 2021).

kuat antara variabel independen akan dihasilkan dari kesamaan. Tes ini juga digunakan untuk menghindari pengambilan keputusan berdasarkan proses pemetikan kebiasaan mengenai korelasi parsial masing-masing variabel, independen dari variabel dependen. Multikolinearitas tidak terpengaruh jika VIF (*Varian Inflation Factor*) yang dihasilkan antara 1 dan 10 digunakan.

3) Uji Autokorelasi

Dalam analisis model, uji autokorelasi dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan korelasi antara variabel pengganggu pada periode saat ini dan variabel masa lalu. Salah satu metode yang digunakan adalah uji Durbin-Watson (D-W), yang memberikan kriteria untuk mengidentifikasi autokorelasi.¹⁰⁰ Dengan membandingkan nilai D-W dengan batas kritis yang telah ditentukan, kita dapat menentukan apakah terdapat autokorelasi positif, autokorelasi negatif, atau tidak ada autokorelasi dalam model tersebut adalah:

Tabel 3.3
Kriteria Keputusan Uji Autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak Ada Autokorelasi Positif	Tolak	$0 < d < dL$
Tidak Ada Autokorelasi Positif	Tidak Diputuskan	$dL \leq d \leq dU$
Tidak Ada Autokorelasi Negatif	Tolak	$4 - dL \leq d \leq 4 - dL$
Tidak Ada Autokorelasi Negatif	Tidak Diputuskan	$4 - dU \leq d \leq 4 - dL$
Tidak Ada Autokorelasi Positif/ Negatif	Terima	$dU < d < 4 - dU$

Sumber: Imam Ghozali, *IBM SPSS 25*, 2018.

¹⁰⁰ Wiwik Sulistiyowati and Cindy Cahyaning Astuti, *Buku Ajar Statistika Dasar* (Sidoarjo: UMSIDA Press, 2017).

4) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merujuk pada perbedaan varians residual antara periode pengamatan yang berbeda dalam suatu model. Untuk menganalisis heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan membandingkan signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi yang baik akan menunjukkan ketiadaan heteroskedastisitas.¹⁰¹ Jika hasil pengujian menunjukkan nilai yang signifikan di atas taraf signifikansi ($r > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model. Namun, jika hasil pengujian menunjukkan nilai yang signifikan di bawah taraf signifikansi ($r < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas dalam model tersebut.

b. Analisis Regresi Berganda.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kualitas produk, harga, dan promosi mempengaruhi minat beli dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi juga digunakan untuk menentukan apakah hipotesis penelitian akurat. Berikut ini adalah bagaimana struktur model disusun:

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

Keterangan:

Y : kinerja karyawan

¹⁰¹ Maman Abdurrahman, *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Pustaka Sedia, 2011).

X1 : kepemimpinan

X2 : motivasi kerja

X3 : sistem *reward*

α : Konstanta

β : Koefisien regresi

ε : Error

c. Uji Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Uji koefisien regresi parsial individual yang disebut uji t digunakan untuk melihat apakah variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) secara individual. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap penjelasan variabel dependen. Tingkat signifikansi alfa dalam penelitian ini adalah 0,05 (= 5%). Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel:

- Jika nilai thitung dalam uji statistik lebih besar daripada nilai ttabel, atau jika nilai tstatistik lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol (H0) akan ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam konteks penelitian ini.
- Jika nilai thitung dalam uji statistik lebih kecil atau sama dengan nilai ttabel, atau jika nilai tstatistik lebih besar dari 0,05, maka hipotesis alternatif (Ha) akan ditolak dan hipotesis nol (H0) diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dalam konteks penelitian ini.¹⁰²

2) Uji F (Uji signifikan Simultan)

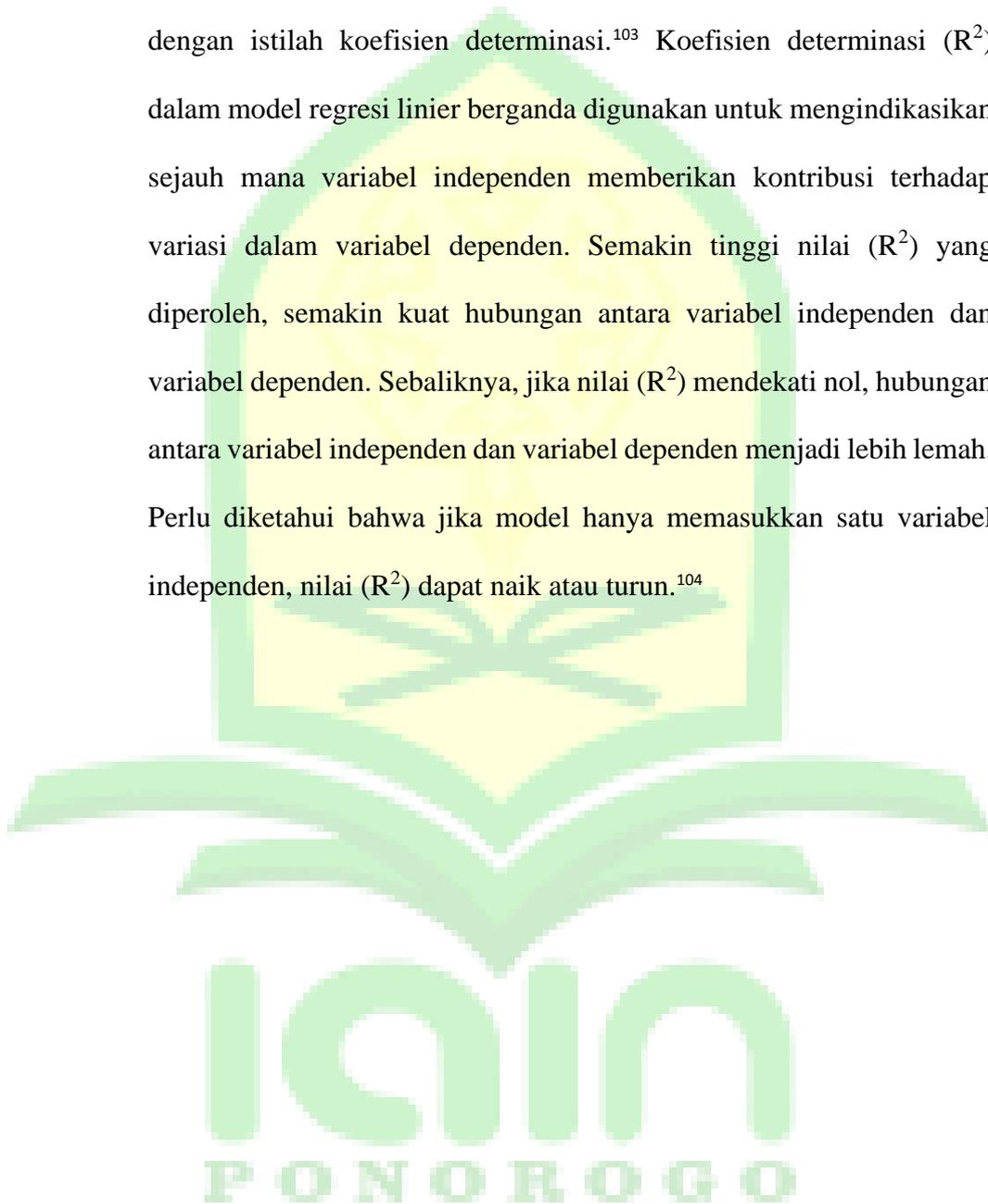
Uji signifikansi yang dikenal dengan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel bebas (X_1 , X_2) terhadap variabel terikat (Y). Tujuan dari tes ini adalah untuk membandingkan nilai sig. pada taraf derajat 5% atau dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan nilai. Berikut kriteria keputusannya:

- Apabila nilai F hitung dalam uji statistik melebihi nilai F_{tabel} , atau jika nilai F statistik kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) akan ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen dan variabel dependen dalam konteks penelitian ini.
- Jika nilai dari F hitung dalam uji statistik lebih kecil dari pada nilai F_{tabel} , atau jika nilai $F_{statistik}$ lebih besar dari 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) akan ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

¹⁰² Sri Wahyuning, *Dasar-Dasar Statistika* (Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik, 2021).

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dikenal dengan istilah koefisien determinasi.¹⁰³ Koefisien determinasi (R^2) dalam model regresi linier berganda digunakan untuk mengindikasikan sejauh mana variabel independen memberikan kontribusi terhadap variasi dalam variabel dependen. Semakin tinggi nilai (R^2) yang diperoleh, semakin kuat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai (R^2) mendekati nol, hubungan antara variabel independen dan variabel dependen menjadi lebih lemah. Perlu diketahui bahwa jika model hanya memasukkan satu variabel independen, nilai (R^2) dapat naik atau turun.¹⁰⁴



¹⁰³ Sri Wahyuni, *Kinerja Sharia Conformity And Profitability Index Dan Faktor Determinan* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020).

¹⁰⁴ Widarto Rachbini, Agus Herta Sumarto, and Tiolina Evi, *Statistika Terapan Pengolahan Data Time Series Menggunakan Eviews* (Serang: CV. AA. Rizky, 2021).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Berdirinya PT. Pos Indonesia

PT. Pos Indonesia (Persero) yang awalnya dikenal sebagai Giro, telah beroperasi sebagai badan usaha tunggal dalam penyelenggaraan dinas pos dan giro, baik untuk hubungan domestik maupun internasional. Setelah berstatus sebagai Perusahaan Umum (Perum) selama 17 tahun, pada bulan Juni 1995, statusnya berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Pos Indonesia (Persero).

Pos Indonesia telah mengalami beberapa kali perubahan status, dimulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph, dan Telephone). Badan usaha ini awalnya dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan dengan operasi yang tidak bersifat komersial dan lebih difokuskan pada pelayanan publik. Seiring perkembangannya, statusnya berubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Melihat pesatnya perkembangan sektor pos dan telekomunikasi, pada tahun 1965 statusnya berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan kemudian pada tahun 1978 menjadi Perum Pos dan Giro, yang ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giro, baik untuk hubungan dalam negeri maupun luar negeri. Setelah berstatus sebagai Perum selama 17 tahun, pada bulan Juni 1995, statusnya berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Pos Indonesia (Persero).

Seiring waktu, Pos Indonesia berhasil menunjukkan kreativitasnya dalam mengembangkan sektor perposan di Indonesia dengan memanfaatkan jaringan infrastruktur yang mencakup sekitar 24 ribu titik layanan. Jaringan ini menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir seluruh kecamatan, 42 persen kelurahan/desa, serta 940 lokasi transmigrasi terpencil di seluruh Indonesia. Dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, Pos Indonesia kini memiliki lebih dari 3.800 kantor pos online, dilengkapi dengan layanan electronic mobile pos di beberapa kota besar. Seluruh titik layanan ini terhubung secara solid dan terintegrasi. Sistem kode pos diciptakan untuk mempermudah proses pengiriman, memungkinkan setiap wilayah di Indonesia diidentifikasi dengan akurat.

2. Visi dan Misi PT. Pos Indonesia

Visi adalah gambaran masa depan yang ingin dicapai oleh organisasi, yang belum pernah dialami sebelumnya, dan mencerminkan tantangan serta tujuan yang ingin dicapai melalui misi. Misi, di sisi lain, adalah pernyataan umum yang luas dan memiliki sifat jangka panjang, yang menjelaskan tugas-tugas yang harus dilakukan untuk mewujudkan visi tersebut. Visi dan misi PT. Pos Indonesia adalah sebagai berikut:

a. Visi PT. Pos Indonesia

Menjadi raksasa logistik pos dari timur.

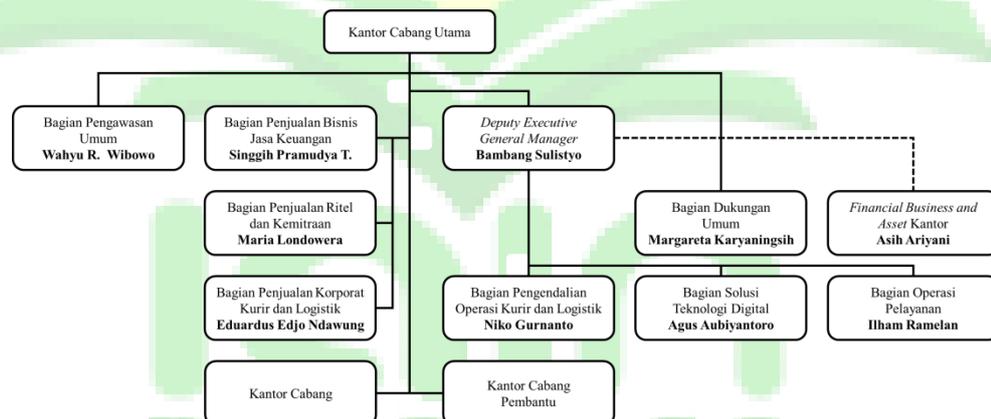
b. Misi PT. Pos Indonesia

- 1) Menjadi aset berguna bagi bangsa dan negara.
- 2) Menjadi tempat berkarya yang menyenangkan.

- 3) Menjadi pilihan terbaik bagi para pelanggan.
- 4) Senantiasa berjuang untuk memberi yang lebih baik bagi bangsa, negara, pelanggan, karyawan, masyarakat serta pemegang saham.

3. Struktur Organisasi Kantor Cabang Utama PT Pos Indonesia (Persero) Kota Madiun

Struktur organisasi adalah kerangka kerja formal yang digunakan oleh sebuah organisasi. Dengan adanya kerangka kerja ini, tugas dan tanggung jawab dapat didistribusikan dan dikoordinasikan kepada karyawan, sehingga kegiatan perusahaan dapat dijalankan secara efektif dan efisien, serta tercipta kerjasama yang baik. Struktur organisasi PT. Pos Indonesia Kota Madiun menggunakan metode lini atau garis lurus, di mana setiap bawahan bertanggung jawab langsung kepada atasannya. Untuk lebih memperjelas uraian ini, bagan struktur organisasi PT. Pos Indonesia Kota Madiun dapat dilihat pada gambar 4.1.



Sumber: Data Diolah, 2024

Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Cabang Utama PT Pos Indonesia (Persero) Kota Madiun

4. Pembagian Tugas Kantor Cabang Utama PT Pos Indonesia (Persero)

Kota Madiun

a. Kantor Cabang Utama:

Kantor Cabang Utama dipimpin oleh, Executive General Manager, bertanggung jawab atas seluruh pekerjaan di setiap bagian dan bertanggung jawab langsung dengan

b. Deputi *Executive General Manager*

Deputi *Executive General Manager* mempunyai tugas pokok mengarahkan, mengorganisasikan dan mengendalikan kinerja proses operasi kurir, operasi teknologi, operasional outlet dan kantor cabang serta mengendalikan pengelolaan Sumber Daya Manusia, Sarana, Akuntansi, Keuangan, dan BPM untuk mendukung kinerja operasional Kantor Cabang Utama. Deputi *Executive General Manager* bertanggung jawab langsung terhadap:

- 1) Bagian Operasi Kurir
- 2) Bagian Solusi Teknologi
- 3) Bagian Pelayanan Outlet dan Operasi Cabang
- 4) Bagian Sumber Daya Manusia dan Dukungan Umum
- 5) Bagian Keuangan dan Aset
- 6) Bagian Penjualan Korporat Kurir dan Logistik
- 7) Bagian Penjualan Bisnis Jasa Keuangan
- 8) Bagian Penjualan Ritel dan Kemitraan
- 9) Bagian Audit

- 10) Bagian Kesekretariatan
- 11) Kantor Cabang
- 12) Kantor Cabang Pembantu

c. *Executive General Manager*

Tanggung jawab utama *Executive General Manager* adalah mencapai target pendapatan dan laba yang ditetapkan serta mengendalikan biaya sesuai besaran alokasi yang diterima, mengendalikan jumlah pelanggan korporat, mitra, dan outlet kemitraan, mutu layanan dan operasi, serta billing and collections Kantor Cabang Utama melalui kegiatan pemasaran, penjualan, penagihan, dan pelayanan pelanggan, pemanfaatan sumber daya dan pengendalian kinerja seluruh Kantor Cabang yang berada dalam lingkup yang menjadi tanggung jawabnya.

d. Bagian Operasi Kurir

- 1) Membuat uraian tugas (*job description*) di bagiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Perusahaan;
- 2) Melakukan pemeriksaan terhadap pemerangkoan surat serta uji petik pelunasan bea paket dalam negeri yang diterima dari loket;
- 3) Mengatur pelaksanaan kegiatan pick up service, PO Box untuk kiriman pos yang diterima dari loket

e. Bagian Solusi Teknologi

- 1) Menyusun dan merencanakan program kerja serta anggaran biaya di bagiannya;

- 2) Membuat uraian tugas di bagiannya sesuai dengan SOP yang berlaku sebagai pedoman kerja;
- 3) Mengoordinasi dan mengatur proses pelaksanaan pekerjaan di Bagian Solusi Teknologi.

f. Bagian Pelayanan Outlet dan Operasi Cabang

- 1) Membuat uraian tugas (*job description*) di bagiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman kerja;
- 2) Memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan layanan di loket sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan untuk menjamin kelancaran operasional dan pelayanan di loket sehingga tercipta pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan untuk mencapai sasaran Perusahaan;
- 3) Melayani proses pembukaan dan penutupan rekening giropos dengan aplikasi giropos online, proses penarikan kembali rekening giropos dan pembayaran cek pos serta melakukan proses pemindahbukuan dengan buku rekening giro pos dan bilyet giropos sesuai dengan SOP yang ditetapkan Perusahaan.

g. Bagian Sumber Daya Manusia dan Dukungan Umum

- 1) Menyusun dan melaksanakan program kerja dan anggaran di bagiannya;
- 2) Membuat uraian tugas (*job description*) di bagiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman kerja;

- 3) Memastikan dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan pengelolaan sumber daya manusia, dan sarana sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan Perusahaan.

h. Bagian Keuangan dan Aset

- 1) Menyusun dan melaksanakan program kerja di bagiannya;
- 2) Membuat uraian tugas (*job description*) di bagiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman kerja;
- 3) Mengoordinasi dan mengatur pelaksanaan proses pekerjaan di Bagian Keuangan dan Aset.

i. Bagian Penjualan Korporat Kurir Dan Logistik

- 1) Membuat uraian tugas (*job description*) di bagiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman kerja;
- 2) Menyusun program kerja dan anggaran penjualan di Kantor Cabang Utama;
- 3) Menyusun dan mengendalikan anggaran penjualan, menyeleksi dan memilih pelanggan, melaksanakan akuisisi pasar, dan mempertahankan pelanggan serta memelihara pelanggan

j. Bagian Penjualan Bisnis Jasa Keuangan

- 1) Membuat uraian tugas (*job description*) di bagiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman kerja;
- 2) Menyusun program kerja dan anggaran penjualan di Kantor Cabang Utama;

- 3) Menyusun dan mengendalikan anggaran penjualan, menyeleksi dan memilih pelanggan, melaksanakan akuisisi pasar, dan mempertahankan pelanggan serta memelihara pelanggan.

k. Bagian Penjualan Ritel dan Kemitraan

Tanggungjawab utama Manajer Penjualan Ritel dan Kemitraan adalah:

- 1) Meraih target pendapatan dari penjualan segmen ritel melalui pengendalian penjualan dan purna jual segmen ritel di loket, *fulfillment*, agen pos, *o-ranger* dan digital serta mengawasi implementasi atas kebijakan tersebut;
- 2) Mengimplementasikan kebijakan penjualan *e-commerce socio commerce* (P2P), mengawasi kegiatan penjualan berupa *qualify oppodunity*, *crosslup selling* dan mengelola sales account menganalisis sales proposal, mengelola *sales account*, mengumpulkan data pelanggan dan mengawasi implementasi kebijakan pengelolaan pelanggan.

l. Bagian Audit

Tanggung jawab utama Manajer Audit adalah melakukan pemeriksaan secara rutin dan berkala terhadap pelaksanaan pekerjaan pada setiap bagian di Kantor Cabang Utama dan mengawasi pelaksanaan pemeriksaan periodik pada Kantor Cabang dalam lingkup tanggung jawabnya berdasarkan pedoman pemeriksaan periodik yang berlaku serta melakukan pengukuran standar mutu dan K3L (Kesehatan, Keselamatan Kerja, dan Lingkungan) sesuai dengan ketentuan.

m. Bagian Kesekretariatan

- 1) Melaksanakan program kerja yang ditetapkan oleh Executive General Manager;
- 2) Membuat uraian tugas (*job description*) di bagiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman kerja;
- 3) Mengatur tata kelola dan administrasi surat-menyurat;
- 4) Melaksanakan kegiatan kesekretariatan dan umum lainnya untuk mendukung kegiatan operasional;
- 5) Melaksanakan kegiatan protokoler dengan pihak internal maupun eksternal.

B. Uji Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

a. Kinerja Karyawan

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Nomor	r-Hitung	r-Tabel	Hasil
1	0,541	0,254	Valid
2	0,554	0,254	Valid
3	0,704	0,254	Valid
4	0,693	0,254	Valid
5	0,586	0,254	Valid
6	0,558	0,254	Valid
7	0,488	0,254	Valid
8	0,604	0,254	Valid
9	0,591	0,254	Valid
10	0,616	0,254	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item yang diuji memiliki nilai r-Hitung yang lebih besar daripada nilai r-Tabel sebesar 0.254. Ini berarti bahwa semua item kinerja karyawan dalam kuesioner

dinyatakan valid. Nilai r-Hitung yang signifikan di atas r-Tabel mengindikasikan bahwa setiap item memiliki korelasi yang cukup kuat dengan total skor, sehingga dapat dikatakan bahwa item-item tersebut secara efektif mengukur aspek-aspek yang dimaksud dalam variabel kinerja karyawan (Y).

b. Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Nomor	r-Hitung	r-Tabel	Hasil
1	0,575	0,254	Valid
2	0,567	0,254	Valid
3	0,609	0,254	Valid
4	0,722	0,254	Valid
5	0,591	0,254	Valid
6	0,601	0,254	Valid
7	0,747	0,254	Valid
8	0,476	0,254	Valid
9	0,419	0,254	Valid
10	0,412	0,254	Valid
11	0,275	0,254	Valid
12	0,265	0,254	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item yang diuji memiliki nilai r-Hitung yang lebih besar daripada nilai r-Tabel sebesar 0.254. Ini berarti bahwa semua item kepemimpinan dalam kuesioner dinyatakan valid. Nilai r-Hitung yang signifikan di atas r-Tabel mengindikasikan bahwa setiap item memiliki korelasi yang cukup kuat dengan total skor, sehingga dapat dikatakan bahwa item-item tersebut secara efektif mengukur aspek-aspek yang dimaksud dalam variabel kepemimpinan (X1).

c. Motivasi (X2)

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Nomor	r-Hitung	r-Tabel	Hasil
1	0,763	0,254	Valid
2	0,409	0,254	Valid
3	0,614	0,254	Valid
4	0,721	0,254	Valid
5	0,691	0,254	Valid
6	0,679	0,254	Valid
7	0,666	0,254	Valid
8	0,459	0,254	Valid
9	0,308	0,254	Valid
10	0,282	0,254	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item yang diuji memiliki nilai r-Hitung yang lebih besar daripada nilai r-Tabel sebesar 0.254. Ini berarti bahwa semua item motivasi dalam kuesioner dinyatakan valid. Nilai r-Hitung yang signifikan di atas r-Tabel mengindikasikan bahwa setiap item memiliki korelasi yang cukup kuat dengan total skor, sehingga dapat dikatakan bahwa item-item tersebut secara efektif mengukur aspek-aspek yang dimaksud dalam variabel motivasi (X2).

d. Sistem Reward (X3)

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Sistem Reward (X3)

Nomor	r-Hitung	r-Tabel	Hasil
1	0,723	0,254	Valid
2	0,636	0,254	Valid
3	0,644	0,254	Valid
4	0,762	0,254	Valid
5	0,703	0,254	Valid
6	0,695	0,254	Valid
7	0,761	0,254	Valid
8	0,687	0,254	Valid
9	0,692	0,254	Valid
10	0,628	0,254	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item yang diuji memiliki nilai *r*-Hitung yang lebih besar daripada nilai *r*-Tabel sebesar 0.254. Ini berarti bahwa semua item sistem *reward* dalam kuesioner dinyatakan valid. Nilai *r*-Hitung yang signifikan di atas *r*-Tabel mengindikasikan bahwa setiap item memiliki korelasi yang cukup kuat dengan total skor, sehingga dapat dikatakan bahwa item-item tersebut secara efektif mengukur aspek-aspek yang dimaksud dalam variabel sistem *reward* (X3).

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Kinerja Karyawan	0,795	Reliabel
Kepemimpinan	0,755	Reliabel
Motivasi	0,736	Reliabel
Sistem Reward	0,879	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0.7, yang menunjukkan bahwa instrumen-instrumen yang digunakan adalah reliabel. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.795, yang menunjukkan konsistensi internal yang baik, artinya item-item yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan memberikan hasil yang konsisten. Kepemimpinan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.755, yang juga menunjukkan bahwa instrumen ini cukup konsisten dalam mengukur aspek-aspek terkait kepemimpinan. Motivasi memiliki nilai

Cronbach's Alpha sebesar 0.736, yang menunjukkan bahwa instrumen untuk mengukur motivasi karyawan adalah reliabel. Sistem *reward* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* tertinggi, yaitu 0.879, yang menunjukkan bahwa instrumen ini sangat reliabel dan memiliki konsistensi yang sangat baik.

C. Analisis Deskriptif

1. Analisis Deskriptif Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.6
Analisis Deskriptif Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	32	53.3
Perempuan	28	46.7

Sumber: Data Diolah, 2024

Hasil analisis menunjukkan distribusi jenis kelamin responden di PT POS Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Madiun. Dari total 60 responden, 32 orang atau 53,3% adalah laki-laki, sementara 28 orang atau 46,7% adalah perempuan. Distribusi ini menunjukkan bahwa jumlah laki-laki di di PT POS Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Madiun sedikit lebih besar dibandingkan jumlah perempuan. Persentase laki-laki yang lebih tinggi dapat mencerminkan struktur atau kebijakan perekrutan perusahaan di lokasi ini, atau bisa juga dipengaruhi oleh sektor industri yang cenderung lebih dominan di salah satu gender.

2. Analisis Deskriptif Usia Responden

Tabel 4.7
Analisis Deskriptif Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
20 – 30 Tahun	22	36,7
31 – 40 Tahun	35	58,3
41 – 50 Tahun	3	5,0

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan distribusi usia responden di PT POS Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Madiun. Dari total responden, kelompok usia 31 – 40 tahun memiliki jumlah terbesar, yaitu 35 orang atau 58,3% dari keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada dalam rentang usia ini, mencerminkan bahwa banyak karyawan berada di fase pertengahan karir mereka. Kelompok usia 20 – 30 tahun juga signifikan, dengan 22 responden atau 36,7%, menunjukkan adanya kehadiran karyawan yang relatif lebih muda. Sementara itu, kelompok usia 41 – 50 tahun memiliki persentase yang jauh lebih kecil, yaitu 3 responden atau 5,0%, menandakan bahwa karyawan di usia ini kurang dominan di kantor tersebut.

3. Analisis Deskriptif Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.8
Analisis Deskriptif Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP	0	0,0
SMA	13	21,7
Diploma	18	30,0
Sarjana	27	45,0
Magister	2	3,3

Sumber: Data Diolah, 2024

Hasil analisis menunjukkan distribusi tingkat pendidikan responden di PT POS Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Madiun. Tidak ada responden yang memiliki pendidikan SMP, sementara 13 responden atau 21,7% memiliki pendidikan SMA. Sebagian besar responden memiliki pendidikan diploma, dengan jumlah 18 orang atau 30,0%, dan mayoritas terbesar adalah mereka yang memiliki gelar sarjana, yaitu 27 orang atau 45,0%. Hanya ada 2 responden atau 3,3% yang memiliki gelar magister. Distribusi ini menunjukkan bahwa kantor cabang utama Madiun didominasi oleh karyawan dengan gelar sarjana, menunjukkan bahwa posisi yang ada mungkin memerlukan kualifikasi pendidikan yang relatif tinggi. Karyawan dengan pendidikan diploma juga signifikan, namun jumlahnya lebih kecil dibandingkan dengan mereka yang bergelar sarjana. Ketiadaan responden dengan pendidikan SMP dan rendahnya persentase untuk gelar magister mungkin mencerminkan kebutuhan pendidikan yang lebih tinggi untuk sebagian besar posisi, tetapi juga menandakan bahwa posisi-posisi yang memerlukan kualifikasi lebih tinggi tidak begitu umum di lokasi ini.

4. Analisis Deskriptif Lama Bekerja Responden

Tabel 4.9
Analisis Deskriptif Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	5	8.3
1 – 5 Tahun	25	41.7
5 – 10 Tahun	21	35.0
> 10 Tahun	9	15.0

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan distribusi lama bekerja responden di PT POS Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Madiun. Sebagian kecil responden, yaitu 5 orang atau 8,3%, memiliki lama bekerja kurang dari 1 tahun. Kelompok yang bekerja antara 1 hingga 5 tahun adalah yang terbesar, dengan 25 orang atau 41,7%, menunjukkan bahwa banyak karyawan berada pada tahap awal karir mereka di perusahaan. Kelompok lama bekerja antara 5 hingga 10 tahun juga signifikan, dengan 21 orang atau 35,0%, menunjukkan adanya karyawan yang telah cukup lama berkontribusi di perusahaan. Sementara itu, 9 orang atau 15,0% karyawan telah bekerja lebih dari 10 tahun, menandakan adanya sejumlah karyawan yang memiliki pengalaman yang sangat panjang di perusahaan. Distribusi ini mencerminkan campuran karyawan dengan berbagai tingkat pengalaman, dari yang baru memulai karir hingga yang sudah berpengalaman panjang.

5. Skor Angket Kinerja Karyawan

Tabel 4. 10
Hasil Skor Angket Kinerja Karyawan

Pernyataan	TS	KS	S	SS	Keterangan
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan teliti	3	18	27	12	Mayoritas responden menjawab setuju bisa menyelesaikan pekerjaan dengan teliti
Saya seringkali melakukan kesalahan dalam bekerja	4	18	20	18	Mayoritas responden menjawab setuju seringkali melakukan kesalahan dalam bekerja
Saya merasa beban pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	4	22	22	12	Mayoritas responden menjawab setuju merasa beban pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan
Saya mampu mengerjakan beberapa tugas tanpa mengurangi kualitas pekerjaan	4	19	21	16	Mayoritas responden menjawab setuju mampu mengerjakan tugas tanpa mengurangi kualitas pekerjaan
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	9	19	16	16	Mayoritas responden menjawab sangat setuju dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Saya tidak pernah menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan	7	16	30	7	Mayoritas responden menjawab setuju tidak pernah menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan
Saya mampu mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien	7	23	26	4	Mayoritas responden menjawab setuju mampu mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien
Saya dapat mencapai hasil yang diinginkan dengan upaya yang minimal	9	18	18	15	Mayoritas responden menjawab setuju dapat mencapai hasil yang diinginkan dengan upaya minimal
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa merepotkan rekan kerja saya	11	19	17	13	Mayoritas responden menjawab kurang setuju mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa merepotkan rekan
Saya dapat mengatur dan merencanakan tugas saya sendiri dengan baik	11	17	18	14	Mayoritas responden menjawab setuju dapat mengatur dan merencanakan tugas dengan baik

Sumber: Data Diolah Excel, 2024

Hasil skor angket pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa mayoritas siswa memiliki persepsi positif terhadap kemampuan kecerdasan logis matematis mereka. Mayoritas siswa sangat mampu dalam perkalian (57,1%), namun 75,0% merasa kurang mampu dalam pembagian. Sebagian besar siswa sangat mampu mengenali pola berulang (67,9%) dan melihat perbedaan serta persamaan gambar (57,1%). Mereka juga merasa mampu menghitung dan mengelompokkan benda (57,1%), tetapi merasa kurang mampu membedakan jumlah benda (57,1%). Mayoritas siswa sangat mampu menyusun puzzle sederhana (53,6%), dan setengah dari mereka merasa mampu mengikuti urutan langkah-langkah tugas (50,0%).

6. Skor Angket Kepemimpinan

Tabel 4.11
Hasil Skor Angket Kepemimpinan

Pernyataan	TS	KS	S	SS	Keterangan
Pemimpin saya mampu membuat keputusan yang cepat dalam situasi mendesak	0	1	37	22	Mayoritas responden menjawab setuju pemimpin mampu membuat keputusan cepat saat mendesak

Pimpinan selalu menjelaskan keputusan yang akan ditetapkannya untuk perusahaan	0	1	33	26	Mayoritas responden menjawab setuju pimpinan selalu menjelaskan keputusan yang akan ditetapkannya
Pemimpin saya memberikan dorongan kepada saya untuk mengembangkan diri	4	10	17	29	Mayoritas responden menjawab sangat setuju pemimpin memberikan dorongan untuk mengembangkan diri
Pemimpin saya membantu saya menemukan makna dalam pekerjaan saya	2	13	16	29	Mayoritas responden menjawab sangat setuju pemimpin membantu menemukan makna dalam pekerjaan
Pemimpin saya memastikan bahwa karyawan memahami peran dan tanggung jawabnya	6	7	21	26	Mayoritas responden menjawab sangat setuju pemimpin selalu menjelaskan keputusan yang akan ditetapkannya
Pemimpin memberikan instruksi yang jelas terkait tugas yang harus diselesaikan	3	8	24	25	Mayoritas responden menjawab setuju pimpinan selalu menjelaskan keputusan yang akan ditetapkannya
Pemimpin memberikan umpan balik reguler tentang pekerjaan saya	0	0	31	29	Mayoritas responden menjawab setuju pimpinan selalu menjelaskan keputusan yang akan ditetapkannya
Pimpinan selalu mengawasi pekerjaan seluruh karyawan	0	0	35	25	Mayoritas responden menjawab setuju pemimpin selalu mengawasi pekerjaan seluruh karyawan
Pemimpin saya selalu bertanggung jawab atas keputusan yang dibuatnya	0	0	29	31	Mayoritas responden menjawab sangat setuju pemimpin selalu bertanggung jawab atas keputusan
Pemimpin saya selalu memenuhi komitmen dan janji yang dibuat kepada karyawan	0	0	30	30	Mayoritas responden menjawab sangat setuju pemimpin selalu memenuhi komitmen dan janji
Pemimpin saya mampu menangani konflik dengan tenang dan objektif	0	1	31	28	Mayoritas responden menjawab setuju pemimpin mampu menangani konflik dengan tenang dan objektif
Pemimpin saya mampu memotivasi karyawan meskipun menghadapi tekanan	0	2	31	27	Mayoritas responden menjawab setuju pemimpin mampu memotivasi karyawan meskipun dalam tekanan

Sumber: Data Diolah Excel, 2024

Hasil skor angket pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa mayoritas siswa memiliki persepsi positif terhadap kemampuan kecerdasan logis matematis mereka. Mayoritas siswa sangat mampu dalam perkalian (57,1%), namun 75,0% merasa kurang mampu dalam pembagian. Sebagian besar siswa sangat mampu mengenali pola berulang (67,9%) dan melihat perbedaan serta persamaan gambar (57,1%). Mereka juga merasa mampu menghitung dan mengelompokkan benda (57,1%), tetapi merasa kurang mampu membedakan

jumlah benda (57,1%). Mayoritas siswa sangat mampu menyusun puzzle sederhana (53,6%), dan setengah dari mereka merasa mampu mengikuti urutan langkah-langkah tugas (50,0%).

7. Skor Angket Motivasi

Tabel 4.12
Hasil Skor Angket Motivasi

Pernyataan	TS	KS	S	SS	Keterangan
Saya mampu melaksanakan dan menguasai petunjuk pelaksanaan pekerjaan	0	1	33	26	Mayoritas responden menjawab setuju mampu melaksanakan dan menguasai petunjuk pekerjaan
Saya bertanggung jawab atas tugas dan proyek yang saya terima	0	1	31	28	Mayoritas responden menjawab setuju bertanggung jawab atas tugas dan proyek yang diterima
Saya secara konsisten memberikan hasil kerja yang memenuhi/melebihi harapan	1	5	21	33	Mayoritas responden menjawab sangat setuju memberikan hasil kerja yang memenuhi/melebihi harapan
Saya selalu berusaha untuk memberikan kontribusi yang berarti dalam pekerjaan	0	4	29	27	Mayoritas responden menjawab setuju selalu berusaha memberikan kontribusi berarti dalam pekerjaan
Saya merasa didukung oleh manajemen dan atasan dalam upaya saya untuk berkembang	0	0	30	30	Mayoritas responden menjawab sangat setuju merasa didukung oleh manajemen dan atasan
Saya yakin bahwa saya memiliki kesempatan untuk mencapai tujuan karier saya	0	0	30	30	Mayoritas responden menjawab sangat setuju memiliki kesempatan untuk mencapai tujuan kariernya
Saya mendapatkan pengakuan dan apresiasi atas prestasi saya dari atasan dan rekan kerja	0	0	28	32	Mayoritas responden menjawab sangat setuju mendapatkan pengakuan dan apresiasi atas prestasi
Atasan saya memberikan respon positif terkait kinerja saya	0	0	25	35	Mayoritas responden menjawab sangat setuju atasan memberikan respon positif terkait kinerjanya
Saya merasa pekerjaan saya menantang dan mendorong saya untuk terus berkembang	0	1	30	29	Mayoritas responden menjawab setuju pekerjaannya menantang dan mendorongnya untuk berkembang
Saya merasa bahwa pekerjaan saya terus berkembang dan berubah seiring waktu	0	2	32	26	Mayoritas responden menjawab setuju pekerjaannya berkembang dan berubah seiring waktu

Sumber: Data Diolah Excel, 2024

Hasil skor angket pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa mayoritas siswa memiliki persepsi positif terhadap kemampuan kecerdasan logis matematis

mereka. Mayoritas siswa sangat mampu dalam perkalian (57,1%), namun 75,0% merasa kurang mampu dalam pembagian. Sebagian besar siswa sangat mampu mengenali pola berulang (67,9%) dan melihat perbedaan serta persamaan gambar (57,1%). Mereka juga merasa mampu menghitung dan mengelompokkan benda (57,1%), tetapi merasa kurang mampu membedakan jumlah benda (57,1%). Mayoritas siswa sangat mampu menyusun puzzle sederhana (53,6%), dan setengah dari mereka merasa mampu mengikuti urutan langkah-langkah tugas (50,0%).

8. Skor Angket Sistem *Reward*

Tabel 4.13
Hasil Skor Angket Sistem *Reward*

Pernyataan	TS	KS	S	SS	Keterangan
Gaji yang diterima di perusahaan sudah sesuai dengan kinerja yang saya lakukan	5	9	31	15	Mayoritas responden menjawab setuju pekerjaannya berkembang dan berubah seiring waktu
Bonus dan insentif perusahaan memberikan motivasi tambahan bagi saya	3	6	30	21	Mayoritas responden menjawab setuju bonus dan insentif perusahaan memberikan motivasi tambahan
Perusahaan ini memberikan apresiasi yang cukup terhadap kinerja saya yang baik	3	7	31	19	Mayoritas responden menjawab setuju perusahaannya memberikan apresiasi cukup terhadap kinerjanya
Saya merasa dihargai atas kontribusi saya dalam mencapai tujuan perusahaan	3	10	30	17	Mayoritas responden menjawab setuju merasa dihargai atas kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan
Saya merasa bahwa reward yang saya terima sesuai dengan kontribusi saya	1	8	33	18	Mayoritas responden menjawab setuju merasa reward yang diterima sesuai dengan kontribusinya
Saya memahami dengan jelas prosedur untuk mendapatkan reward	4	7	31	18	Mayoritas responden menjawab setuju memahami dengan jelas prosedur untuk mendapatkan reward
Saya merasa perusahaan memberikan insentif yang memadai untuk pencapaian saya	2	12	24	22	Mayoritas responden menjawab setuju merasa perusahaan memberikan insentif yang memadai
Reward yang saya terima memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja	1	8	32	19	Mayoritas responden menjawab setuju reward yang diterima memotivasinya meningkatkan kinerja

Saya memiliki fleksibilitas dalam menentukan waktu penggunaan reward	2	8	26	24	Mayoritas responden menjawab setuju memiliki fleksibilitas dalam menentukan waktu reward
Perusahaan memberikan fleksibilitas dalam memilih cara menerima reward	5	8	30	17	Mayoritas responden menjawab setuju perusahaan memberikan fleksibilitas cara menerima reward

Sumber: Data Diolah Excel, 2024

Hasil skor angket pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa mayoritas siswa memiliki persepsi positif terhadap kemampuan kecerdasan logis matematis mereka. Mayoritas siswa sangat mampu dalam perkalian (57,1%), namun 75,0% merasa kurang mampu dalam pembagian. Sebagian besar siswa sangat mampu mengenali pola berulang (67,9%) dan melihat perbedaan serta persamaan gambar (57,1%). Mereka juga merasa mampu menghitung dan mengelompokkan benda (57,1%), tetapi merasa kurang mampu membedakan jumlah benda (57,1%). Mayoritas siswa sangat mampu menyusun puzzle sederhana (53,6%), dan setengah dari mereka merasa mampu mengikuti urutan langkah-langkah tugas (50,0%).

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-17.938	9.246		-1.940	.057		
	X1	.454	.145	.347	3.139	.003	.956	1.046
	X2	.458	.199	.249	2.304	.025	1.000	1.000
	X3	.340	.110	.341	3.087	.003	.955	1.047

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Model Regresi:

$$\text{Kinerja Karyawan} = -17,938 + 0,454_{\text{Gaya Kepemimpinan}} + 0,458_{\text{Motivasi}} + 0,340_{\text{Sistem Reward}}$$

Hasil uji analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien untuk X1 adalah 0,454, yang berarti setiap peningkatan satu unit dalam X1 akan meningkatkan variabel dependen sebesar 0,454. Koefisien untuk X2 adalah 0,458, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam X2 akan meningkatkan variabel dependen sebesar 0,458. Sementara itu, koefisien untuk X3 adalah 0,340, yang berarti setiap peningkatan satu unit dalam X3 akan meningkatkan variabel dependen sebesar 0,340. Koefisien menunjukkan bahwa X1 dan X3 memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan X2.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.48316332
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.060
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Hasil uji normalitas ini menunjukkan bahwa residual dari model regresi mengikuti distribusi normal. Nilai p-value sebesar 0.200 yang dimana lebih besar dari 0,05 mengindikasikan bahwa model tidak melanggar asumsi normalitas residual, sehingga analisis regresi yang dilakukan dapat dianggap valid. Dengan demikian, model ini memenuhi salah satu asumsi penting

dalam regresi linier, yaitu normalitas residual, yang penting untuk validitas inferensi statistik yang diperoleh dari model.

2. Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.588 ^a	.345	.310	4.60168	1.748

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,748. Untuk menentukan apakah terdapat autokorelasi dalam model, kita membandingkan nilai Durbin-Watson ini dengan batas bawah (dL) dan batas atas (dU) dari statistik Durbin-Watson, yang masing-masing adalah 1,458 dan 1,683. Karena nilai Durbin-Watson (1,748) lebih besar dari batas atas (dU = 1,683) dan lebih kecil dari 4-dU (2,317), maka dapat disimpulkan tidak ada indikasi autokorelasi dalam model.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-17.938	9.246		-1.940	.057		
	X1	.454	.145	.347	3.139	.003	.956	1.046
	X2	.458	.199	.249	2.304	.025	1.000	1.000
	X3	.340	.110	.341	3.087	.003	.955	1.047

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel X1, X2, dan X3 masing-masing adalah 0.956, 1.000, dan 0.955,

dengan nilai VIF masing-masing 1.046, 1.000, dan 1.047. Semua nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai *Tolerance* di atas 0.1, yang menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas dalam model ini. Dengan kata lain, tidak terdapat hubungan linier yang tinggi di antara variabel independen, sehingga model ini stabil dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

4. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.18
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.766	4.970		.355	.724		
	X1	.078	.078	.129	.999	.322	.956	1.046
	X2	-.134	.107	-.158	-1.256	.214	1.000	1.000
	X3	.111	.059	.240	1.867	.067	.955	1.047

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang signifikan pada tingkat signifikansi 5% yang ditandai dengan nilai sig. dari semua variabel yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas dalam model yang merupakan asumsi penting dalam regresi linier berganda.

F. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel 4.19
Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-17.938	9.246		-1.940	.057		
	X1	.454	.145	.347	3.139	.003	.956	1.046

X2	.458	.199	.249	2.304	.025	1.000	1.000
X3	.340	.110	.341	3.087	.003	.955	1.047

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model ini dengan α adalah 0,05 dan nilai t-tabel adalah 2,00324.

- a. Variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,139 dengan nilai sig. 0,003. Karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai sig. lebih kecil dari α 0,05, sehingga variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Variabel motivasi (X2), nilai t-hitung adalah 2,304 dengan nilai sig. 0,025. Nilai ini lebih besar dari t-tabel dan nilai sig. lebih kecil dari α 0,05, yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- c. Variabel sistem *reward* (X3) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,087 dengan nilai sig. 0.003. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai sig. lebih kecil dari α 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem *reward* juga memberikan kontribusi yang signifikan dalam model.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 4.20
Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	625.507	3	208.502	9.846	.000 ^b
	Residual	1185.826	56	21.175		
	Total	1811.333	59			

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung adalah 9,846 dengan nilai p sebesar 0.000. Karena nilai p ini jauh lebih kecil dari alpha 0,05 dan nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel (2,76), dapat disimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan pada tingkat 5%. Ini berarti bahwa variabel-variabel independen dalam model (kepemimpinan, motivasi, dan sistem *reward*) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.588 ^a	.345	.310	4.60168	1.748

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Adjusted R Square pada model ini adalah 0.310, yang berarti sekitar 31% dari variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang ada dalam model ini. Dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.310, model ini dapat dianggap memiliki kemampuan penjelasan yang moderat. Ini berarti bahwa meskipun ada variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi yang mungkin juga memengaruhi variabel dependen.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,139 dengan nilai sig. sebesar 0,003. Nilai sig. yang lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05 dan nilai t-

hitung yang lebih besar dari t-tabel (2,00324) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan dalam kepemimpinan berpotensi menyebabkan perubahan yang signifikan dalam kinerja karyawan. Efektivitas kepemimpinan dalam memotivasi, membimbing, dan juga mengarahkan karyawan dapat secara langsung mempengaruhi seberapa baik karyawan dapat menjalankan tugas mereka, mencapai target, dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

Temuan ini mendukung teori Kasmir yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang pemimpin. Temuan ini juga didukung oleh temuan Romli yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Helsa Jatirahayu.¹⁰⁵ Selain itu, temuan Kurniawan juga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Nagari Main Branch Padang.¹⁰⁶ Kepemimpinan yang berfokus pada tugas semata hanya menekankan penyelesaian pekerjaan tanpa memperhatikan pengembangan bakat, kompetensi, motivasi, minat, komunikasi, serta kurangnya empati, belas kasih, dan perhatian terhadap

¹⁰⁵ Romli, Jus'at, and Indrawati, "The Effect of Transformational Leadership Style And Compensation On Employee Performance With Employee Motivation As Intervening Variable."

¹⁰⁶ Kurniawan and Wardi, "Influence Of Transformational Leadership And Compensation On Employee Performance With Work Motivation As Mediation Variables In Bank Nagari Main Branch Padang."

kesejahteraan pegawai. Pegawai akan bekerja dengan rutin, disiplin, dan patuh pada perintah, namun pemimpin ini tidak mengikuti perkembangan zaman, sehingga organisasi menjadi usang dan tertinggal.¹⁰⁷

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan hasil t-hitung sebesar 2,304 dengan nilai sig. sebesar 0,025. Karena nilai sig. ini lebih kecil dari alpha 0,05 dan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,00324), maka motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, tingkat motivasi yang tinggi di antara karyawan dapat secara positif mempengaruhi kemampuan mereka untuk bekerja dengan lebih efektif, mencapai hasil yang lebih baik, dan berpartisipasi lebih aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan usaha tambahan, berkomitmen lebih tinggi, dan meningkatkan produktivitas mereka secara keseluruhan. Temuan ini menekankan pentingnya strategi untuk meningkatkan motivasi di tempat kerja sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan ini mendukung teori Kasmir yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi bekerja dari karyawan tersebut. Temuan ini juga didukung oleh temuan Harahap yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura

¹⁰⁷ Suwatno and Prinsa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*.

II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.¹⁰⁸ Selain itu, temuan Sembiring juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.¹⁰⁹ Motivasi adalah dorongan yang mempengaruhi seseorang untuk mengambil tindakan atau tidak, yang pada dasarnya berasal dari faktor internal dan eksternal, baik positif maupun negatif. Pengarahan motivasi ini sangat tergantung pada keteguhan pemimpin.¹¹⁰

3. Pengaruh Sistem *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan hasil t-hitung sebesar 3,087 dengan nilai sig. sebesar 0,003. Karena nilai sig. ini lebih kecil dari alpha 0,05 dan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,00324), maka sistem reward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan sistem reward yang efektif memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, keberadaan dan kualitas sistem reward yang diterapkan dalam organisasi dapat secara positif mempengaruhi seberapa baik karyawan melakukan tugas mereka dan mencapai target yang ditetapkan. Sistem *reward* yang baik, termasuk insentif dan penghargaan, dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Temuan ini menekankan pentingnya desain dan

¹⁰⁸ Harahap and Tirtayasa, "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu."

¹⁰⁹ Sembiring, Jufrizen, and Tanjung, "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai."

¹¹⁰ Sedarmayanti, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

implementasi sistem reward yang efektif sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan ini mendukung teori Kasmir yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sistem *reward* pada sebuah perusahaan. Temuan ini juga didukung oleh temuan Astuti yang menyatakan bahwa sistem *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung.¹¹¹ Selain itu, temuan Farizky juga menyatakan bahwa sistem *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Baja Karya Utama Bekasi.¹¹² *Reward* adalah bentuk penghargaan, hadiah, atau imbalan yang diberikan dengan tujuan mendorong seseorang untuk lebih bersemangat dalam meningkatkan atau memperbaiki kinerja yang telah dicapai.¹¹³

4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Sistem *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 9,846 dengan nilai p sebesar 0,000. Karena nilai p ini jauh lebih kecil dari alpha 0,05 dan nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel (2,76), kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan pada tingkat 5%. Ini berarti bahwa variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model, yaitu

¹¹¹ Maidiana H Astuti, Adelia Pratiwi, and Defia Riski Anggarini, "Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung," *Jurnal Technobiz*, Volume 5, Nomor 1 (2022): Hal. 65.

¹¹² Muhammad Tito Farizky and Novi Fitria Hermiati, "The Effect of The Reward and Punishment System on Employee Performance With Work Productivity as Intervening Variable at PT. Baja Karya Utama Bekasi," *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Volume 4, Nomor 4 (2023): Hal. 3474.

¹¹³ Nugroho, *Reward Dan Punishment*.

kepemimpinan, motivasi, dan sistem reward, memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Dalam konteks ini, hasil uji F mengkonfirmasi bahwa kombinasi dari ketiga variabel independen tersebut secara kolektif memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel dependen karena koefisiennya (0,458) lebih tinggi dibandingkan kepemimpinan (0,454) dan sistem *reward* (0,340). Meskipun selisihnya kecil, koefisien motivasi menunjukkan kontribusi yang lebih besar terhadap perubahan variabel dependen, menjadikannya variabel yang paling berpengaruh dalam model regresi ini.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai oleh seseorang, yang mencerminkan tingkat prestasi dan dedikasi mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Seseorang dianggap sukses dalam pekerjaannya jika mampu mencapai atau bahkan melampaui target yang telah ditetapkan sebelumnya. Kasmir juga menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem *reward*.¹¹⁴ kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin berinteraksi dan memberikan arahan kepada bawahannya, yang dalam praktiknya dapat disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik organisasi tertentu. Sedangkan motivasi intrinsik,

¹¹⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*.

sebagai dorongan internal yang muncul dari dalam diri seorang karyawan dan akan meningkat ketika lingkungan sekitarnya memberikan dukungan.¹¹⁵ Di sisi lain, *reward* adalah insentif atau stimulus positif yang diberikan sebagai bentuk apresiasi atas prestasi atau kontribusi individu. Konsep reward ini bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih bersemangat dan berdedikasi dalam pekerjaannya.¹¹⁶



¹¹⁵ Ibid.

¹¹⁶ Nugroho, *Reward Dan Punishment*.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan sistem *reward* terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang Utama PT Pos Indonesia (Persero) Kota Madiun, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha 0,05, yang mengindikasikan bahwa perbedaan dalam kepemimpinan dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu memotivasi, membimbing, dan mengarahkan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan mencapai target organisasi.
2. Motivasi juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha 0,05, hasil penelitian ini menegaskan bahwa tingkat motivasi yang tinggi dapat secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang baik mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, mencapai hasil yang lebih baik, dan berpartisipasi aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga penting bagi organisasi untuk menerapkan strategi yang dapat meningkatkan motivasi di tempat kerja.

3. Sistem *reward* juga ditemukan memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil analisis yang menunjukkan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha 0,05, penelitian ini mengungkapkan bahwa penerapan sistem *reward* yang efektif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Sistem *reward* yang baik, yang mencakup insentif dan penghargaan, merupakan faktor penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai performa terbaik.
4. Penelitian ini mengonfirmasi bahwa kombinasi kepemimpinan, motivasi, dan sistem reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan model regresi yang efektif dalam menjelaskan hubungan variabel-variabel independen dengan kinerja. Temuan ini menyoroti pentingnya strategi komprehensif yang mencakup perbaikan kepemimpinan, peningkatan motivasi, dan pengembangan sistem reward untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terbesar (koefisien 0,458) dibandingkan kepemimpinan (0,454) dan sistem *reward* (0,340).

B. Saran

Dari hasil dan kesimpulan yang telah dipresentasikan, peneliti akan mengemukakan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak terkait dengan penelitian ini. Berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Organisasi disarankan untuk mengembangkan program pelatihan kepemimpinan yang fokus pada peningkatan keterampilan memotivasi, membimbing, dan mengarahkan karyawan. Pemimpin perlu memahami dan menerapkan kepemimpinan yang paling sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Evaluasi berkala terhadap efektivitas kepemimpinan juga diperlukan untuk memastikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan terus relevan dan berdampak positif terhadap kinerja.
2. Organisasi harus fokus pada strategi peningkatan motivasi karyawan melalui pengembangan program-program yang dapat meningkatkan keterlibatan, pengakuan, dan kesejahteraan karyawan. Pendekatan ini dapat mencakup pemberian penghargaan, pengakuan atas pencapaian, dan penyediaan peluang pengembangan karier yang jelas. Dengan demikian, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara efektif dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi.
3. Organisasi perlu mengembangkan dan menerapkan sistem reward yang adil, transparan, dan sesuai dengan kinerja karyawan. Sistem reward yang mencakup insentif finansial dan non-finansial harus dirancang untuk mendorong peningkatan kinerja dan komitmen karyawan. Selain itu, peninjauan berkala terhadap sistem reward yang ada dapat membantu memastikan bahwa sistem tersebut tetap relevan dan efektif dalam mendorong kinerja yang lebih baik.
4. Organisasi sebaiknya mengadopsi pendekatan terpadu yang melibatkan perbaikan kepemimpinan, motivasi, dan sistem reward secara simultan.

Kombinasi dari ketiga aspek ini terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga strategi manajemen yang holistik akan lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Implementasi strategi ini memerlukan keterlibatan aktif dari seluruh pemangku kepentingan dalam organisasi untuk memastikan keberhasilan jangka panjang.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Maman. *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Pustaka Sedia, 2011.
- Adityarini, Carla. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan." *Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*. Volume 1, Nomor 6 (2022): Hal. 1430–39.
- Afandi, Pandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2nd ed. Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2021.
- Aisah, Siti Nur, and Rahma Wardani. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti." *BMB: Bulletin of Management and Business*. Volume 1, Nomor 2 (2022): Hal. 42–50.
- Andayani, Tsalis Baiti Nur, and Heni Hirawati. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang." *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*. Volume 3, Nomor 2 (2021): Hal. 11–22.
- Anshori, Muslich, and Sri Iswati. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi 1*. Surabaya: Airlangga University Press, 2019.
- Arifin, Syamsul. *Model PBL (Problem Based Learning) Berbasis Kognitif Dalam Pembelajaran Matematika*. Indramayu: Penerbit Adab, 2021.
- Astuti, Maidiana H, Adelia Pratiwi, and Defia Riski Anggarini. "Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung." *Jurnal Technobiz*. Volume 5, Nomor 1 (2022): Hal. 59–67.
- Bambang. "Hasil Wawancara." 2024.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Batubara, Soulthan S. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero)." *Liabilities: Jurnal Pendidikan Akuntansi*. Volume 3, Nomor 1 (2020): Hal. 40–58.
- Chi, Hsinkuang, Thinh–Van Vu, Hoang Viet Nguyen, and Thanh Ha Truong. "How Financial And Non–Financial Rewards Moderate The Relationships Between Transformational Leadership, Job Satisfaction, And Job Performance." *Cogent Business and Management*. Volume 10, Nomor 1 (2023): Hal. 1–18.
- Depdiknas. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka,

2005.

- Dymastara, Eko Septian, and Onsardi. "Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara." *JEMS: Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*. Volume 1, Nomor 2 (2020): Hal. 160–67.
- Efendi, Onong Unchjana. *Human Relations Dan Public Relations*. Bandung: Mandar Maju, 1993.
- Elisabeth, Christine Riani, and Ika Kusdian Novanti. "Analisis Layanan Pick Up Service O-Ranger Dalam Peningkatan Pendapatan Surat Dan Paket Logistik Pada Kantor Pos Pemeriksa Purworejo." *Jurnal Akuntansi*. Volume 17, Nomor 1 (2023): Hal. 30–41.
- Erri, Dirgahayu, Ajeng Puji Lestari, and Hasta Herlan Asymar. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta." *Jurnal Inovasi Penelitian*. Volume 1, Nomor 9 (2021): Hal. 1897–1906.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Farizky, Muhammad Tito, and Novi Fitria Hermiati. "The Effect of The Reward and Punishment System on Employee Performance With Work Productivity as Intervening Variable at PT. Baja Karya Utama Bekasi." *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Volume 4, Nomor 4 (2023): Hal. 3468–75.
- Gunawan, Ahmad, Edi Sopandi, Mayylisa Salsabila, Muhammad Idham Pangestu, and Rachmah Assifah. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Toedjoe Cikarang." *Jurnal Manajemen*. Volume 11, Nomor 1 (2023): Hal. 1–9.
- Gusman Lesmana. *Bimbingan Konseling Populasi Khusus*. Jakarta: Prenada Media, 2021.
- Hafinudin, Iza, and Nur Desi Safitri. "Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Toko Batik Soemowarso Surodikraman Ponorogo." *Niqosiyah*. Volume 1 (2022): Hal. 89.
- Handayani, Yuli, Marisi Butarbutar, Andy Wijaya, and Erbin Chandra. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening." *Maker: Jurnal Manajemen*. Volume 5, Nomor 2 (2019): Hal. 72–84.
- Harahap, Sandhi Fialy, and Satria Tirtayasa. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

- Manajemen*. Volume 3, Nomor 1 (2020): Hal. 120–35.
- Haritanto, Adi Sulisty Nugroho Walda. *Metode Penelitian Kuantitatif Dengan Pendekatan Statistika*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2022.
- Hartanto, Suryo. *Mobalean Maning (Model Pembelajaran Berbasis Lean Manufacturing)*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Herawati, Jajuk, Epsilandri Septyarini, and Dewi Palupi. “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Wika Daerah Cilacap.” *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*. Volume 4, Nomor 5 (2022): Hal. 1466–84.
- Huda, Miftahul. “The Negotiating Process Of Ponorogo’s People Toward Prohibitions In Javanese Marriage Tradition.” *Al-Risalah*. Volume 17, Nomor 1 (2017): Hal. 82.
- Huda, Miftahul, Hidayati Niswatul, and Khairil Umami. “Fiqh and Custom Negotiation in Avoiding Inheritance Dispute Tradition among Mataraman Society East Java.” *Al-Ihkam*. Volume 15, Nomor 2 (2020): Hal. 225.
- Irgiansyah, Ilhan, and Nuniek Dewi Pramanik. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Cabang Utama Kota Bandung.” *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*. Volume 5, Nomor 4 (2024): Hal. 2342–57.
- Jesajas, Thea Geneveva Josephine, and Arweni. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero)).” *E-Journal Equilibrium Manajemen*. Volume 8, Nomor 2 (2022): Hal. 68–77.
- Kartika, Nadira. *Pengertian Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan Dan Teori Yang Mendasari Kepemimpinan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Kartono, Kartini. *Kepemimpinan*. Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2008.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. 5th ed. Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2019.
- Khan, Hira, Maryam Rehmat, Tahira Hassan Butt, Saira Farooqi, and Javaria Asim. “Impact Of Transformational Leadership On Work Performance, Burnout And Social Loafing: A Mediation Model.” *Future Business Journal*. Volume 6, Nomor 1 (2020): Hal. 1–13.
- Kurniawan, Age, and Yunia Wardi. “Influence Of Transformational Leadership And Compensation On Employee Performance With Work Motivation As Mediation Variables In Bank Nagari Main Branch Padang.” In *Proceedings of the 5th Padang International Conference On Economics Education*,

Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship., 152:774–84, 2020.

Kurniawan, Heru. *Pengantar Praktis Penyusunan Instrumen Penelitian*. Sleman: Deepublish, 2021.

Laksono, Bayu Rama, and Acynthia Ayu Wilasittha. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Samaco.” *BAJ: Behavioral Accounting Journal*. Volume 4, Nomor 1 (2021): Hal. 249–58.

Magasi, Chacha. “The Role Of Transformational Leadership On Employee Performance: A Perspective Of Employee Empowerment.” *European Journal of Business and Management Research*. Volume 6, Nomor 6 (2021): Hal. 21–28.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.

Mansur, Aziz, Chaeril, and Akmal Umar. “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng.” *Management*. Volume 1, Nomor 1 (2018): Hal. 115.

Masykuroh, Ely. “Financial Attitude, Trust, and ROSCAs’ Member Commitment: Social Relations as Mediating Factor.” *GLOBAL BUSINESS & FINANCE REVIEW*. Volume 28, Nomor 3 (2023): Hal. 37.

Matteson, Konopaske Ivancevich. *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*. Edited by Gina Gania. Jakarta: Erlangga, 2006.

Nanda, Suci Gustia, Mahsina, and Tri Lestari. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya.” *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Volume 1, Nomor 1 (2020): Hal. 17–23.

Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2017.

Nugroho, Bambang. *Reward Dan Punishment*. Bulletin Cipta Kaiya Departemen Pekerjaan Umum, 2006.

Nurhidayati, Maulida, and Sovia Zahrianti Erika. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun).” *Al Iqtishadiyah: Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah*. Volume 6, Nomor 2 (2020): Hal. 99–117.

- Parta, I Wayan Gede Indra, and I Gede Aryana Mahayasa. "Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Art Shop Cahaya Silver Di Celuk, Gianyar." *Jurnal Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*. Volume 1, Nomor 1 (2021): Hal. 65–76.
- Pohan, Fatimah. "Pengaruh Servant Leadership Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT General Indah Mustika." *JBE: Journal of Business and Economics Research*. Volume 2, Nomor 2 (2021): Hal. 47–53.
- Prasetyo, Luhur, and Khuniati Rofiah. "THE FORMULATION OF ISLAMIC BANK PERFORMANCE BASED ON CONTEMPORARY MAQASID AL-SHARIA." *Kajian Hukum Dan Sosial*. Volume 18, Nomor 2 (2021): Hal. 325.
- Prasetyo, Luhur, Unun Jannah, Roudlotul, and Nurma Fitrianna. "Corporate Governance Model of Islamic Philanthropy at Islamic Hospitals in Ponorogo." *IQTISHADIA*. Volume 15, Nomor 2 (2022): Hal. 291.
- Pratama, Martha Yogi, Sugiono, and Hery Purnomo. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Kota Kediri." *Simanis: Simposium Manajemen Dan Bisnis II*. Volume 2 (2023): Hal. 85–93.
- Rachbini, Widarto, Agus Herta Sumarto, and Tiolina Evi. *Statistika Terapan Pengolahan Data Time Series Menggunakan Eviews*. Serang: CV. AA. Rizky, 2021.
- Retha. "Hasil Wawancara." 2024.
- Ridho Rokamah, and Qoyriyah. "Pentingnya Kompetensi Sumber Daya Insani (SDI) Melalui Internal Corporate Social Responsibility (ICSR) Di PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo." *Falahiyah*. Volume 2 (2023): Hal. 27.
- Rivaldo, Yandra, and Sri Langgeng Ratnasari. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi*. Volume 9, Nomor 3 (2020): Hal. 505–15.
- Riyanto, Slamet, and Aglis Andhita Hatmawan. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Sleman: Deepublish, 2020.
- Riyanto, Slamet, and Andi Rahman Putera. *Metode Riset Penelitian Kesehatan & Sains*. Yogyakarta: Deepublish, 2022.
- Rizal, Fitra. "Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) Dalam Perspektif Islam." *Indonesia Journal Of Islamic Student.*, 2020, 21.

- Rizal, Fitra, Dhimas Haryo Prayoga, Diah Ihdini Amalia, Diah Ayu Rosanti, Endriana Nur Anggrahini, and Erika Mega Wahyu Andini. "Pelatihan Digital Marketing Untuk Meningkatkan Penjualan Produk Pertanian Kelompok Tani Wanita Permata Indah Desa Selur." *Abdimas Indonesian Journal*. Volume 2, Nomor 2 (2022): Hal. 115–30.
- Romli, Idrus Jus'at, and Ratna Indrawati. "The Effect of Transformational Leadership Style And Compensation On Employee Performance With Employee Motivation As Intervening Variable." *European Journal of Business and Management Research*. Volume 7, Nomor 5 (2022): Hal. 208–14.
- Rosalina, Maudy, and Lela Nurlaela Wati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*. Volume 10, Nomor 1 (2020): Hal. 18–32.
- Santoso, Singgih. *Kupas Tuntas Riset Eksperimen Dengan Excel 2007 Dan Minitab 15*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2012.
- Saptono, Laurentius, and Yohanes Harsoyo. *Statistika Deskriptif Untuk Pendidikan Ekonomi*. Yogyakarta: Sanata Dharma University Press, 2022.
- Sari, Abu, Fakhry Zamzam, and Harun Syamsudin. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*. Volume 1, Nomor 2 (2020): Hal. 1–18.
- Sedarmayanti. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama, 2018.
- Sembiring, Muskadi, Jufrizen, and Hasrudy Tanjung. "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Volume 4, Nomor 1 (2021): Hal. 131–44.
- Septiadi, Muhammad Dede, Luis Marnisah, and Susi Handayani. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*. Volume 1, Nomor 1 (2020): Hal. 38–44.
- Sholihah, Qomariyatus. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Malang: Universitas Brawijaya Press, 2020.
- Sidik, Priadana, and Sunarsi Denok. "Metode Penelitian Kuantitatif," 51. Tangerang: Pascal Books, 2021.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.

- Singgih. "Hasil Wawancara." 2024.
- Sule, Ernie Tisnawati, and Kurniawan Saeful. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media, 2019.
- Sulistiyowati, Wiwik, and Cindy Cahyaning Astuti. *Buku Ajar Statistika Dasar*. Sidoarjo: UMSIDA Press, 2017.
- Sumardjo, Mahendro, and Donni Juni Priansa. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sunarto, Andang, Desi Isnaini, and · Fatimah Yunus. *Statistik Pembiayaan Bermasalah Pada Bank*. Yogyakarta: Samudra biru, 2018.
- Suwatno, and Donni Juni Prinsa. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Tegor, Dwi Joko Siswanto, and Mauli Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: CV Budi Utama, 2020.
- Thoha, Miftah. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Depok: PT RajaGrafindo Persada, 1983.
- Uly, Nata Satria, Markoni, and Janusi Waliamin. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Team Work Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu." *Jurnal Simki Economic*. Volume 6, Nomor 2 (2023): Hal. 223–31.
- Wahjono, Setot Imam, Anna Marina, Andi Wardhana, and Akhmad Darmawan. *Pengantar Manajemen*. Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2020.
- Wahyuni, Sri. *Kinerja Sharia Conformity And Profitability Index Dan Faktor Determinan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020.
- Wahyuning, Sri. *Dasar-Dasar Statistika*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik, 2021.
- Wakid. "Hasil Wawancara." 2024.
- Wibowo, Agung Edy. *Agung Edy Wibowo, Metodologi Penelitian Pegangan Untuk Menulis Karya Ilmiah*. Cirebon: Insania, 2021.
- Wicaksana, Seta A., Aisyah Pia Asrunputri, and · Andita Putri Ramadhania. *Organisasi Dan Industri: Pendekatan Integratif Dalam Menghadapi Perubahan*. Siak Sri Indapura: Dd Publishing, 2022.
- Yulia, Anggraini, and Amalia Ulynuha Firza. "Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di

LKP Saraswati Ponorogo.” *Economic and Business Research*. Volume 3, Nomor 1 (2023): Hal. 198.

Zulfikar, and I. Nyoman Budiantara. *Manajemen Riset Dengan Pendekatan Komputasi Statistika*. Yogyakarta: Deepublish, 2015.

