

**PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN REWARD
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris pada Karyawan di PT Fatima Utama Magelang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



**Disusun Oleh :
Anisa Jaatsiyah
NPM. 16.0101.0063**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2021**

BAB I PENDAHULUAN

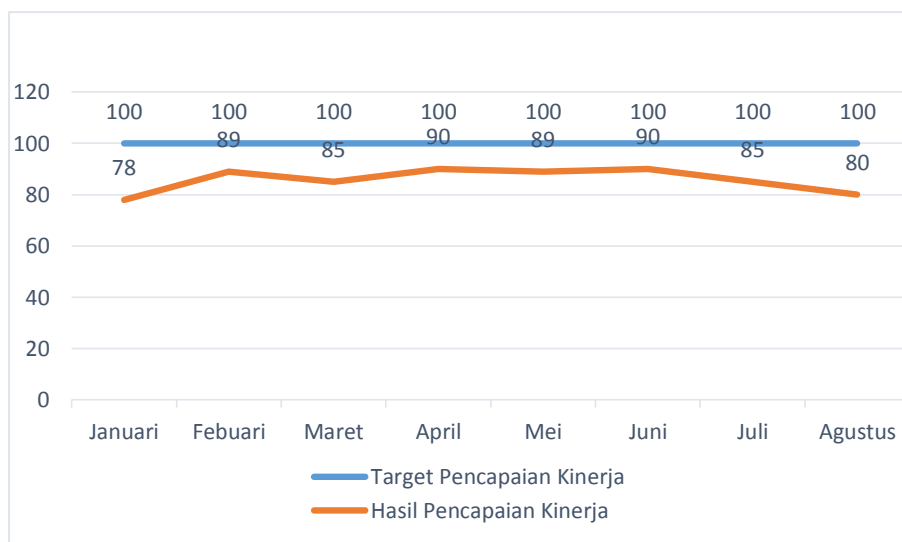
A. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis sudah menjadi hal yang sangat wajar saat ini diantara perusahaan-perusahaan yang ada. Semua perusahaan dituntut untuk siap menghadapinya dengan cara apapun. Salah satunya harus memperhatikan sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Sumber daya manusia merupakan asset paling penting dalam suatu perusahaan karena merupakan sumber yang mengarahkan serta mempertahankan dan mengembangkan perusahaan.

Salah satu permasalahan yang terjadi dalam suatu perusahaan adalah kinerja karyawan, bila perusahaan ingin berkembang dengan pesat, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas

yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap perusahaan, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula. Pada perusahaan PT Fatima Utama Magelang memiliki kinerja kurang maksimal dengan adanya penurunan kinerja terutama tingginya ketidakhadiran karyawan. Hal ini bisa dilihat dari grafik kinerja karyawan yang cenderung fluktuatif di PT Fatima Utama Magelang periode Januari-Agustus 2020 seperti yang ditunjukkan oleh Gambar 1.1 :



Sumber : PT Fatima Utama kota Magelang (2020)

Gambar 1.1
Grafik Penilaian Kinerja

Adanya permasalahan pada penurunan kinerja perusahaan gas elpiji yang sedang dihadapi saat ini, membuat **PT Fatima Utama Magelang** ikut

merasakan permasalahan adanya penurunan kinerja karyawan tersebut. **PT Fatima Utama Magelang** ini harus meningkatkan kinerja karyawan untuk menghasilkan produktivitas perusahaan dan mencapai target yang direncanakan. Agar tercipta kinerja karyawan yang maksimal perlu diketahui beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor motivasi, gaya kepemimpinan dan reward. Kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi (Mangkunegara 2015:67).

Wibowo (2010) mengungkapkan motivasi merupakan “dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan”. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu faktor yang menggerakkan dan mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong atau penggerak perilaku seseorang agar mau bekerja secara produkti serta dapat mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja yang rendah pada karyawan sangat berpengaruh buruk terhadap produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan tidak akan melakukan suatu pekerjaan secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri. Hal ini dilakukan agar tujuan perusahaan akan tercapai apabila seluruh karyawannya bersemangat dan memiliki motivasi untuk selalu maju dalam pekerjaannya. Dalam

hubungannya dengan kinerja organisasi, semakin besar motivasi kerja karyawan semakin tinggi kinerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja. Di dukung oleh penelitian oleh Eviana Setiyadi (2013), Eviana Setiyadi (2013) dan Setya Ramadhani (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya. Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya yaitu gaya kepemimpinan (Sutisna 2011).

Hal ini akan dapat tercipta dalam suatu lingkungan kerja yang kondusif, yang antara lain dipengaruhi oleh tipe gaya kepemimpinan yang tepat. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan. Menurut Sutisna (2011), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Dari definisi tentang kepemimpinan yang telah dikemukakan, menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan tingkah laku seorang pemimpin untuk menggerakkan, mendorong, membimbing serta berkomunikasi dengan bawahannya agar mau bekerja dengan rela tanpa terpaksa dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya demi tercapainya tujuan bersama. Hal ini didukung hasil penelitian (Eviana Setiyadi 2013) yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi

terhadap karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu reward (Purnama, 2015:13).

Reward adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam pencapaian prestasi dalam pekerjaannya, wajar mendapatkan sebuah apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita (Purnama, 2015:13). *Reward* merupakan imbalan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan berdasarkan kinerja yang dilakukan. Menurut Koencoro (2013:2) *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* dilakukan untuk menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya (Tangkuman, 2015). Dari berbagai pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa *reward* merupakan sebuah hasil dari pencapaian prestasi kerja berupa ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan dan diakui dengan yang lain. Didukung oleh penelitian dari Silfia Febriyanti (2014) yang menyatakan bahwa pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Reward terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di PT.Fatima Utama Magelang)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, penelitian ini akan menjadi pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan reward terhadap kinerja karyawan, maka rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Fatima Utama Magelang?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Fatima Utama Magelang?
3. Apakah reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Fatima Utama Magelang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, penelitian ini akan menjadi pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan reward terhadap kinerja karyawan, maka tujuan dari penelitian yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Fatima Utama Magelang.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fatima Utama Magelang.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Fatima Utama Magelang.

D. Kontribusi Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian tersebut diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan teori mengenai pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan reward terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi, wawasan dan referensi bagi peneliti selanjutnya

2. Manfaat Praktisi

Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan bisa dapat dijadikan masukan atau pertimbangan agar lebih baik lagi dalam hal kinerja. Serta untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan bidang sumber daya manusia bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

E. Sistematika Pembahasan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Bab ini mengemukakan teori – teori yang digunakan dalam penelitian yang bersumber dari literatur. Bab ini menyajikan penelitian – penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian, perumusan hipotesis, dan model penelitian.

Bab III : Metoda Penelitian

Bab ini membahas populasi dan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan pengukuran variabel, metoda penelitian data, dan pengujian hipotesis.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini menjabarkan hasil penelitian yang telah dilakukan secara mendalam. Bab ini meliputi model pengukuran, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan pengaruh masing – masing variabel.

Bab V : Kesimpulan

Bab ini merupakan tahap terakhir dari penelitian. Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi

Menurut *Fritz Heider* pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Dalam mengamati perilaku seseorang, dilihat dari apakah ditimbulkan secara internal (misal kemampuan, pengetahuan atau usaha) atau eksternal (misal keberuntungan, kesempatan dan lingkungan). Apabila karyawan melakukan tindakan yang merugikan bagi perusahaan maka perusahaan harus dapat cepat mendeteksi penyebab dari tindakan tersebut karena bisa jadi penyebab seseorang melakukan hal merugikan perusahaan itu berasal dari lingkungan, dan nilai sosial dari perusahaan sendiri atau dikarenakan faktor yang ada dari pribadi seseorang. Dengan adanya teori atribusi diharapkan dapat membantu dalam menangani masalah yang terkait dengan kinerja karyawan, karena di dalam teori atribusi sendiri mempelajari tentang perilaku seseorang. Perilaku yang ditimbulkan seseorang tidak sama antara satu dengan lainnya dan membutuhkan penanganan yang berbeda dalam setiap kejadiannya. Dengan adanya teori atribusi sangat membantu dalam proses peningkatan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi dengan mempelajari setiap perilaku yang ditimbulkan oleh setiap karyawan.

Pada penelitian ini teori atribusi digunakan sebagai dasar analisis peneliti dikarenakan teori ini menjelaskan mengenai pemahaman seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka dengan mengetahui penyebab atas kejadian yang dialami dan melihat hubungan antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi. Kinerja karyawan yang merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan atas sikap Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Reward kepada perusahaan. Ketika karyawan puas dalam bekerja, dengan adanya sikap kepemimpinan dan motivasi yang diberikan dan lingkungan kerja yang didukung oleh perusahaan, maka akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan dengan tingkat kinerja yang tinggi. Karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan lebih bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya.

2. Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Menurut Sutrisno (2016:89), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang

menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah gambaran mengenai pencapaian oleh karyawan dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan guna mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Motivasi

Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai

dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

Motivasi adalah karakteristik psikologis pada aktifitas manusia untuk memberi kontribusi berupa tingkat komitmen seseorang termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu untuk mencapai keinginan. Aktifitas yang dilakukan adalah aktifitas yang bertujuan agar terpenuhi keinginan individu. Menurut Siagian (2011), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Siagian :

Menurut Siagian faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu:

a. Karakteristik biografi yang meliputi:

- 1) Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu ketrampilan tugas.
- 2) Jenis kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar

dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

- 3) Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.
- 4) Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak.
- 5) Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti ; produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Semakin lama seseorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

b. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

c. Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

d. Kemampuan belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.

e. Nilai-nilai yang dianut

Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.

f. Sikap

Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu. Artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

g. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya.

h. Kemampuan

Kemampuan dapat digolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas–tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan repetatif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menghadapi masalah.

Menurut teori kaitan imbalan dengan prestasi (Siagian, 2011), motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang internal maupun eksternal, sebagai berikut:

- a. Faktor internal yaitu faktor yang timbul dari dalam diri karyawan antara lain: persepsi, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.
- b. Faktor eksternal yaitu faktor yang timbul dari luar diri karyawan antara lain: jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

4. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Menurut Stogdi dalam Sobry Sutikno (2014:15), “Terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya.” Stogdill menyatakan bahwa, “Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak

pemikirannya.” Beberapa pengertian kepemimpinan menurut pendapat para ahli, adalah berikut ini: • “Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama”

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Beberapa teori kepemimpinan diantaranya sebagai berikut:

- a. Teori Sifat Teori ini penekanannya lebih pada sifat – sifat umum yang dimiliki pemimpin, yaitu sifat – sifat yang dibawa sejak lahir. Menurut teori sifat, hanya individu yang memiliki sifat – sifat tertentu yang bisa menjadi pemimpin. Teori ini menegaskan ide bahwa beberapa individu dilahirkan memiliki sifat – sifat tertentu yang secara alamiah menjadikan mereka seorang pemimpin. Menurut Stogdill dalam Sutikno (2014:26), sifat – sifat tertentu efektif di dalam situasi tertentu, dan ada pula sifat – sifat tertentu yang berkembang akibat pengaruh situasi organisasi. Sebagai contoh, sifat kreativitas akan berkembang jika seorang pemimpin berada di dalam organisasi yang flexible dan mendorong kebebasan berekspresi, dibandingkan di dalam organisasi yang birokratis dan menjelaskan tiga sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu kepercayaan diri, kejujuran, dan integritas, serta motivasi.
- b. Teori Perilaku Teori ini lebih terfokus pada tindakan – tindakan yang dilakukan pemimpin daripada memperhatikan atribut yang melekat

pada diri seorang pemimpin. Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seseorang ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok kearah pencapaian tujuan.

- c. Teori Situasional Teori ini mengatakan bahwa pembawaan yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah berbeda – beda, tergantung dari situasi yang sedang dihadapi. Hersey dan Blanchard dalam Sutikno (2014:27), terfokus pada karakteristik kematangan bawahan sebagai kunci pokok situasi yang 9 menentukan keefektifan perilaku seorang pemimpin.

Menurut mereka, bawahan memiliki tingkat kesiapan dan kematangan yang berbeda – beda sehingga pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya, agar sesuai dengan situasi kesiapan dan kematangan bawahan. Faktor situasional yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan tertentu adalah:

Jenis pekerjaan dan kompleksitas tugas

- 1) Bentuk dan sifat teknologi yang digunakan
- 2) Norma yang dianut kelompok
- 3) Ancaman dari luar organisasi
- 4) Tingkat stress
- 5) Iklim yang terdapat dalam organisasi

Menurut Fred Fiedler dalam Sutikno (2014:27), “Kepemimpinan yang berhasil bergantung kepada penerapan gaya kepemimpinan terhadap

situasi tertentu. Sehingga suatu gaya kepemimpinan akan efektif apabila gaya kepemimpinan tersebut digunakan dalam situasi yang tepat.”

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan :

Kepemimpinan Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indicator sebagai berikut :

- a. Kemampuan mengambil keputusan.
- b. Kemampuan Motivasi.
- c. Kemampuan Komunikasi
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.
- e. Tanggung Jawab
- f. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

5. *Reward*

Tindakan yang di lakukan oleh karyawan dalam pencapaian prestasi dalam pekerjaannya, wajar mendapatkan sebuah apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita (Purnama, 2015:13). *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* dilakukan untuk menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya (Tangkuman, 2015). Dari berbagai pendapat para ahli dapat di simpulkan bahwa *reward* merupakan sebuah

hasil dari pencapaian prestasi kerja berupa ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan dan diakui dengan yang lain.

Tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam pencapaian prestasi dalam pekerjaannya, wajar mendapatkan sebuah apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita (Purnama, 2015:13). *Reward* merupakan imbalan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan berdasarkan kinerja yang dilakukan. Menurut Nugroho dalam Koencoro (2013:2) *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

Reward dilakukan untuk menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya (Nawawi dalam Tangkuman, 2015:884-895). Dari berbagai pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa *reward* merupakan sebuah hasil dari pencapaian prestasi kerja berupa ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan dan diakui dengan yang lain.

Menurut Ivancevich dalam Koencoro (2013:2) *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu: *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik.

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

1) Penghargaan finansial :

a) Gaji

Merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan.

b) Tunjangan

Merupakan sesuatu yang diberikan pada karyawan meliputi dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

c) Bonus/insentif

Merupakan tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan perusahaan untuk memberikan apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan.

2) Penghargaan non finansial yaitu :

a) Penghargaan interpersonal

Biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan *interpersonal*, seperti status dan pengakuan.

b) Promosi

Penghargaan promosi merupakan sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

b. Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri, yang terdiri dari :

1) Penyelesaian (*completion*)

Merupakan kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang.

2) Pencapaian (*achievement*)

Merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

3) Otonomi

Suatu keinginan yang timbul pada orang atas pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.

Siahaan dalam Handoko (2013:21) mengemukakan beberapa fungsi *reward* sebagai berikut :

- a) Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
- b) Memberikan tanda seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
- c) Bersifat Universal.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Eviana Setiyadi (2013) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Karyawan Pengadilan Negeri Boyolali hasil dari penelitian tersebut adalah signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tampi (2014) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). Hasil dari penelitian tersebut adalah pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Silfia Febrianti (2014) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Reward dan Punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang. Hasil penelitian tersebut adalah pengaruh positif dan signifikan antara reward dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Raden Yohanes Luhur (2014), melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja, Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk.

Penelitian yang dilakukan oleh Danang Setya Ramadhani (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil dari penelitian tersebut adalah pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Adila Saga Prabu (2016), melakukan penelitian tentang Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Penjualan PT United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya), dalam penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Reward dan Motivasi berpengaruh signifikan dengan terhadap kinerja karyawan.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.

Hal yang berkaitan dengan kinerja adalah motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Dari sebagian uraian diatas disimpulkan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil

maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal. Dalam penelitian Eviana Settiyadi (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga pernah dilakukan oleh Danang Setiya Ramadani (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga pernah dilakukan oleh Tampi (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yang pertama, yaitu :

H1. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Kartono (2010) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya kepemimpinan adalah tingkah laku seorang pemimpin dalam mendorong mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Pendapat para ahli mengemukakan bahwa terdapat empat fungsi manajemen yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, salah satunya adalah kepemimpinan. Pada umumnya setiap pemimpin selalu mengharapkan dan mengusahakan agar bawahannya mempunyai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan serta menyelesaikan tugas

yang diembannya dengan baik, agar sesuai sasaran tertentu yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai hanya dapat dicapai dengan mencocokkan pemimpin dengan situasi atau dengan mengubah situasi agar cocok dengan pemimpin, seperti kemampuan dan interaksi sesama pemimpin, bawahan dan atasan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tampi (2014) menurutnya kepemimpinan yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yang kedua, yaitu :

H2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

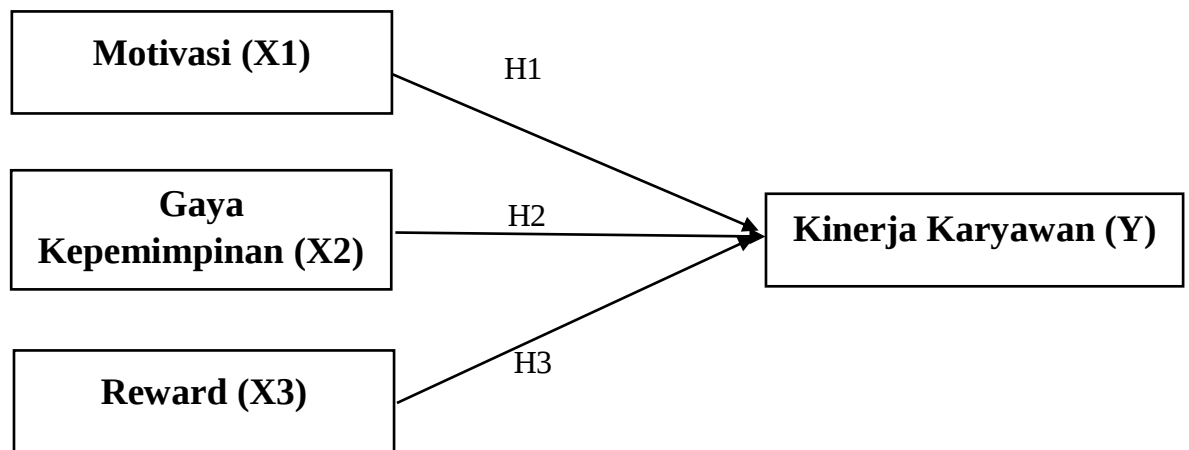
3. *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Karyawan yang semangat bekerja sangat termotivasi dengan adanya dorongan dari atasan maupun lingkungan serta sarana dan prasarana serta reward tempat di bekerja menjadikan karyawan lebih semangat. Reward menjadi sangat penting dalam mencapai kinerja yang baik, *Reward* dilakukan untuk menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya (Tangkuman, 2015). Dalam penelitian yang dilakukan Silfia Febrianti (2014) menyatakan bahwa reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yang ketiga yaitu:

H3. Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

D. Model Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas dalam latar belakang dan rumusan masalah yang disajikan. Maka dapat dikembangkan dalam kerangka penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1
Model Penelitian

Keterangan Gambar :

→ : Hubungan Langsung

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2015:117) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Fatima Utama Magelang yang berjumlah 50 karyawan.

2. Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73). adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel, yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode *Sampling* Oleh karena itu, sampel yang dipilih berdasarkan kriteria yang ditentukan penulis supaya mendapatkan sampel yang representative. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sejumlah 50 responden.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer. Menurut (Sugiyono,2017) data primer yaitu data yang biasanya diperoleh dari survey yang menggunakan semua metode pengumpulan data. Sumber diperoleh langsung dari karyawan sebagai responden dengan menjawab kuesioner

yang diberikan oleh penulis kepada responden untuk mendapatkan data tentang motivasi, gaya kepemimpinan, reward dan kinerja karyawan.

2. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian survei atau bisa dikatakan dengan penelitian yang menyebarkan kuesioner kepada para responden. Kuesioner adalah metode pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengambilan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini, peneliti membagi angket langsung kepada karyawan PT. Fatima Utama Magelang dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup. Isi kuesioner terdiri dari :

- a. Identitas responden, yaitu mengenai nama, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status karyawan dan lama bekerja.
- b. Pertanyaan mengenai tanggapan responden terhadap variable yang diteliti.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah persepsi responden tentang hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam suatu tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu :

- a. Efektifitas & Efisien
- b. Tanggung jawab
- c. Disiplin
- d. Inisiatif

2. Motivasi (X1)

Motivasi Menurut Siagian (2011), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang menurut siagian (2011) dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu:

- a. Karakteristik
- b. Kepribadian
- c. Persepsi
- d. Kemampuan belajar
- e. Nilai-nilai yang dianut
- f. Sikap
- g. Kepuasan kerja
- h. Kemampuan

3. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam suatu Organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Menurut Kartono (2008) menjelaskan faktor-faktor dalam gaya kepemimpinan adalah:

- a. Kemampuan mengambil keputusan.
- b. Kemampuan Motivasi.
- c. Kemampuan Komunikasi
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.
- e. Tanggung Jawab
- f. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

4. *Reward*

Reward yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan, maksudnya kemampuan untuk memulai atau menyelesaikan suatu proyek pekerjaan merupakan hal yang penting bagi sejumlah individu. Faktor menurut Ivancevich dalam Koencoro (2013:2) :

- a. Gaji.
- b. Tunjangan.
- c. Bonus/Insentif
- d. Penghargaan Interpersonal.
- e. Promosi.

D. Pengukuran Variabel

Kuesioner adalah pertanyaan terstruktur yang diisi sendiri oleh responden atau diisi oleh pewawancara yang membacakan pertanyaan dan kemudian mencatat jawaban yang diberikan. Dalam penelitian akan lebih memunculkan pertanyaan yang bersifat *close ended* atau pertanyaan dalam bentuk kuesioner dengan menyediakan pilihan jawaban.

Penelitian ini menggunakan variabel yang bersifat kuantitatif maka untuk mengukur variabel tersebut digunakan skala Likert. Pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai untuk skala tersebut adalah sebagai berikut :

- STS : Sangat Tidak Setuju (1 poin)
- TS : Tidak Setuju (2 poin)
- KS : Kurang Setuju (3 poin)
- S : Setuju (4 poin)
- SS : Sangat Setuju (5 poin)

E. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Pengujian validitas yang digunakan yaitu

Coefficient Correlation Pearson dalam SPSS. Signifikansi Korelasi *Pearson* yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2016:53).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat pengukur yang menghasilkan pengukuran yang konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Ghozali (2014). Suatu penelitian dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, pengukuran reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha dimana suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Ghozali, 2011:48).

F. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Imam Gozali (2013:96) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Perhitungan regresi linear berganda dihitung sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

- Y1 : Variabel dependen
- a : Konstanta
- b1, b2, b3 : Koefisiensi regresi berganda
- b : Koefisien Regresi
- X1 : Motivasi
- X2 : Gaya Kepemimpinan
- X3 : Reward

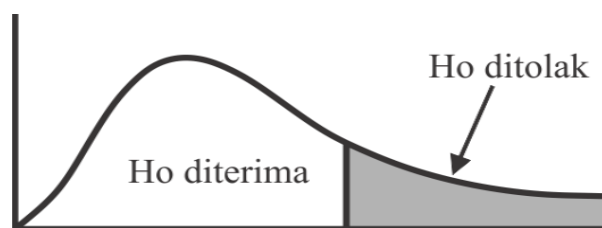
2. Uji R^2 (Koefisien Determinasi / R Square)

Koefisien determinasi $adjusted(R^2)$ mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Namun pada penggunaan koefisien determinasi tersebut memiliki kelemahan, yaitu terdapat bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Agar terhindar dari bias tersebut, maka digunakan nilai $adjusted R^2$, dimana nilai $adjusted R^2$ dapat naik atau turun apabila terjadi penambahan satu variabel independen kedalam model (Ghozali,2018:97).

3. Uji F (*Goodness Of Fit*)

Uji F digunakan untuk menilai kelayakan model regresi yang telah terbentuk. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F tabel dengan F hitung. Dalam menentukan nilai F tabel, tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (df) pembilang = $k-1$, dan df penyebut = $n-k$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan, yaitu :

- a. jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.



Gambar 3.1
Kurva Uji F

4. Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent (Ghozali, 2011). Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (Ghozali, 2013: 98). Ketentuan dalam uji ini dengan menggunakan koefisien sebesar 5%.

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan $df = n - k$. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Bila nilai signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Bila nilai signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2
Uji T

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Reward terhadap kinerja karyawan. Pelaksanaan serangkaian pengujian dan analisis dengan bantuan SPSS 23. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fatima Utama.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fatima Utama.
3. Reward berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fatima Utama.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Penelitian ini fokus pada variabel Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Reward terhadap kinerja karyawan. Masih banyak variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Data primer penelitian ini diperoleh melalui metode *Sensus Sampling*. Dengan mengambil seluruh koresponden yang bekerja pada PT. Fatima Utama Magelang.

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan-kesimpulan yang diambil, maka selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat dilakukan dan bermanfaat. Dari hasil penelitian ini ada beberapa saran yang dapat diusulkan, yaitu :

1. Berdasarkan penelitian ini diharapkan pimpinan PT.Fatima Utama Magelang kiranya peduli terhadap para karyawan, untuk dapat mempertahankan serta memperbaiki gaya kepemimpinannya, selalu memberikan Motivasi dan juga Reward kepada karyawan karena berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Meskipun variabel Motivasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh paling baik namun hendaknya untuk meningkatkan variabel Reward, karena variabel tersebut juga mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan yang berbeda sebagai objek penelitian. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Bryan Johanes Tampi, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,TBK (Regional Sales Manado)*. Journal”Acta Diurna”Volume III.No.4.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Febrianti, Silfia., Mochammad Al Musadieq., Arik Prasetya. 2014. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bnak Tbk. Area Mikro Jombang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 12, No. 1, Juli 2014.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Kartono, Kartini. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Koencoro, Galih dwi. Mohammad AL Musadieq, Heru Susilo. 2013. “*Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja, Survei pada karyawan PT. INKA*”. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 5. No. 2.
- Luhur, Raden Yohanes. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin tbk*. Jurnal OE, vol VI no.3 November 2014

- Prabu, Aldila Saga dan Dewie Tri Wijayanti. 2016. “*Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)*”. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan. Vol. 5, No. 2, 104-117
- Purnama, Rendra. 2015. “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Aston Graphindo Indonesia)*”. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah
- Ramadhani, setya danang (2016) *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (Bpkb) Daerah Istimewa Yogyakarta (Diy)*. Skripsi pada Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Jurusan Pendidikan Administrasi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta: : tidak diterbitkan.
- Setiyadi, Eviana (2013) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengadilan Negeri Boyolali*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Siagian, Sondang., P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok
- Sutisna, 2011, *Perilaku Konsumen dan Komunikasi Pemasaran*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Tangkilisan, Nogi Hessel. 2005. *Manajemen Publik*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia : Jakarta.
- Tangkuman. 2015. *Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Sulutenggo*. Jurnal Emha Vol.3 No.2 Juni 2015.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. PT. Raja Grafindo Prasada. Jakarta.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta