

ANALISIS PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN DAN REWARD TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT MEGA JAYA NET PANGKALPINANG

Belasius Deditus Joni
Deara Shinta Lestari
Novika

Management Program
STIE-IBEK Bangka Belitung
Pangkal Pinang, Indonesia
e.jurnal@stie-ibek.ac.id

Abstract- *The purpose of this study was to examine the influence of leader behavior and rewards on employee performance at PT Mega Jaya Net Pangkalpinang. This investigative methodology is quantitative. This study used a sample size of 45 from the employee population of PT Mega Jaya Net Pangkalpinang. Questionnaire-based data collection methods and surveys. Multiple linear regression analysis, F test, t test, and determination test were used to statistically analyze the data with the help of the JASP 0.16.2.0 program.*

Keywords : *Leader behavior, rewards and employee performance*

I. PENDAHULUAN

Pertumbuhan industri yang sangat pesat telah mengakibatkan persaingan yang ketat di semua ceruk pasar. Salah satunya adalah persaingan industri cat tembok yang ada di Indonesia. Meningkatnya persaingan ini tidak hanya berpengaruh bagi dunia industri itu sendiri tapi juga bagi persepsi masyarakat dalam menggunakan barang produksi tersebut. Pandangan seseorang untuk membeli dan menggunakan suatu produk dapat dipengaruhi oleh banyaknya merek cat tembok yang tersedia di Indonesia. Dalam hal memberikan nilai bagi pelanggan mereka, bisnis bersaing dengan menawarkan berbagai fasilitas, kualitas layanan, dan presentasi. Misi perusahaan adalah untuk tumbuh dan berkembang sejalan dengan tujuan yang ditetapkan dan mempertahankan daya saing di pasar.

Adanya kecenderungan pengaruh merek dan harga juga mempengaruhi keputusan pembeli. Sofjan Assauri (2004) mendefinisikan pilihan pembelian sebagai “proses memutuskan apakah akan melakukan pembelian atau tidak”, yang melibatkan pertimbangan sejumlah faktor dan faktor dari masa lalu sebelum melakukan panggilan terakhir. Proses pengambilan keputusan pembelian adalah metode pemecahan masalah untuk aktivitas manusia yang melibatkan identifikasi kebutuhan dan keinginan, mengumpulkan informasi, mempertimbangkan alternatif pembelian, membuat keputusan pembelian, dan terlibat dalam perilaku pasca pembelian (Basu Swastha dan T Hani Handoko, 2000).

Perusahaan pada dasarnya tidak mengetahui apa yang dipikirkan oleh konsumen sehingga perusahaan dituntut untuk terus berinovasi agar mampu bersaing. Untuk melakukannya,

itu harus menghasilkan barang yang akan ditemukan pelanggan sesuai dengan keinginan mereka. Hanya bisnis dengan sumber daya manusia yang kuat dan peralatan mutakhir yang akan mampu bersaing dengan sukses di pasar saat ini. Tetapi jika sebuah perusahaan memiliki sedikit karyawan dan mesin yang ketinggalan zaman, ia akan berjuang untuk mencapai tujuannya.

Salah satu aspek yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Menurut Hasibuan (2005), kinerja seorang pegawai dalam pekerjaannya diukur dari kualitas hasil yang dihasilkannya dalam rangka menyelesaikan tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan. Sementara itu, Nitisimito (2002) mendefinisikan kesuksesan sebagai catatan hasil dari aktivitas kerja yang ditargetkan sepanjang waktu. Aspek individu, psikologis, dan organisasi semuanya memiliki peran dalam menentukan seberapa baik seorang karyawan melakukan tugas pekerjaannya, seperti yang dikemukakan oleh Gibson (2013). Kompetensi yang tinggi, keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kesepakatan, dan optimisme terhadap masa depan perusahaan semuanya berkontribusi pada karyawan yang produktif. Mengingat hal tersebut di atas, tampak jelas bahwa pemimpin bisnis yang efektif harus mampu memotivasi staf mereka ke tingkat kinerja yang tinggi untuk mencapai hasil bisnis yang sukses.

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya perilaku pemimpin dan reward yang diberikan. Terdapat banyak perilaku pemimpin yang bisa mempengaruhi situasi dan kondisi kerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya seperti *Characterizing Effective Leader Behaviors for The Future* oleh Elizabeth A. Rupperecht, Jessica S. Waldrop, and Matthew J. Grawitch (2013) menjelaskan bahwa ada kaitan yang erat antara perilaku pemimpin dengan tingkat prestasi kerja karyawan, dimana dengan meningkatkan perilaku pemimpin maka tingkat prestasi kerja karyawan akan meningkat dan Sophia (2013) menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *reward* dengan tingkat prestasi karyawan, dimana pemberian *reward* yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Bagaimana seorang pemimpin berperilaku akan berkaitan sangat erat dengan tingkat prestasi kerja karyawan. Seorang pemimpin yang bertindak atau berperilaku dengan baik terutama kepada para karyawannya dapat mendorong karyawan tersebut mau bekerja dan berprestasi sesuai dengan tujuan yang dikehendaki, dan juga dapat terjadi sebaliknya jikalau

ternyata pemimpin berperilaku atau bersikap kurang baik terhadap karyawan, maka tingkat prestasi kerja mereka akan turun dan dalam kondisi yang parah karyawan akan pasif atau keluar dari perusahaan. Perilaku pemimpin yang baik terutama bagi karyawan ada dalam berbagai bentuk seperti, bagaimana pemimpin mengkomunikasikan visi dan misi perusahaan kepada karyawan, bagaimana seorang pemimpin mengembangkan strategi untuk mendukung visi dan misi perusahaan, bagaimana seorang pemimpin menunjukkan nilai-nilai yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan, bagaimana seorang pemimpin memberdayakan karyawannya, dan bagaimana seorang pemimpin mensupport, memotivasi, dan menginspirasi kepada karyawannya.

Selain perilaku pemimpin, faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pemberian *reward* bagi karyawan. Tohardi (2002) mendefinisikan *reward* sebagai sesuatu yang diberikan kepada karyawan untuk mendorong mereka bekerja dengan baik. Imbalan, sementara itu, adalah “*Reward* yang menghubungkan pembayaran atas dasar kemampuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga penjualan guna mencapai keunggulan bersaing”, sebagaimana dikemukakan oleh Simamora (2004). Istilah “*imbalan*” (*reward*) didefinisikan serupa oleh Mahmudi (2005) sebagai “*hadiah uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melebihi standar yang telah ditentukan*”. Otoritas yang disebutkan di atas menguraikan bahwa penghargaan adalah kompensasi uang ekstra yang diberikan atasan kepada staf untuk menghormati kontribusi mereka terhadap kesuksesan perusahaan.

PT Mega Jaya Net adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang distributor barang yaitu cat, yang beralamat di Jl. Tirta Darma 1 Rt 002 Rw 001, Kelurahan Bacang, Kecamatan Bukit Intan Kota Pangkal Pinang, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Barang yang distribusikan adalah cat. Toko, grosir, dan lainnya semua menerima distribusi. Untuk mencapai dominasi di semua kategori pasar, PT. Mega Jaya Net mendedikasikan sumber daya untuk mengembangkan dan memasang jaringan distribusi baru di lokasi-lokasi utama di seluruh negeri. PT. Mega Jaya Net untuk memastikan standar kualitas setinggi mungkin di semua barang yang didistribusikannya meluas ke investasi perusahaan dalam infrastruktur fisik dan fasilitas pendukung yang kuat dan terpelihara dengan baik.

Fenomena yang terjadi di PT Mega Jaya Net Pangkalpinang yaitu, terdapat pimpinan yang belum bisa menyesuaikan dengan kondisi perusahaan, kurang terjalannya komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan menyebabkan karyawan terkadang sulit mengerti apa yang diperintahkan pimpinan, dan kurangnya pengontrolan pemimpin terhadap karyawan sehingga banyak karyawan yang melanggar SOP dan tidak mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan. Selain itu *reward* yang didapatkan karyawan PT Mega Jaya Net berlaku untuk semua karyawan dengan tingkat pendapatan yang berbeda – beda.

Peneliti melihat aplikasi Rj Super karena pada tahun 2022 terlihat perlambatan pertumbuhan penjualan produk yang berkepanjangan di Indonesia, khususnya di PT Mega Jaya Net Pangkalpinang. Data penjualan tercantum di bawah ini:

Tabel 1
Tabel Tingkat Penjualan Cat Rj Super di PT Mega Jaya Net Pangkalpinang

Tahun	Tingkat Penjualan
2021	80.83 %
2022	61.22 %

Sumber: Data Hasil Olah Peneliti (2023)

Pada tahun 2021, penjualan cat tembok Rj Super meningkat 80,83 persen secara tahunan, dan pada tahun 2022 diproyeksikan meningkat 61,22. Hal ini dikarenakan Nippon Paint, saingan utama Rj Super, terus menambahkan merek baru dari produk catnya sendiri ke pasar, menjadikan merek Rj Super yang pernah booming sebagai target pemotongan harga.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin sedikit produk cat merek Rj Super yang tersedia saat ini, yang akan mempengaruhi sikap masyarakat dalam membeli dan menggunakan barang karena mereka akan semakin ragu untuk mengeluarkan uang untuk membeli cat tembok yang secara umum memiliki reputasi positif di kalangan masyarakat umum, sering diberitakan di media, menyerap dari membaca berita atau menjalaninya sendiri.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh perilaku pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mega Jaya Net Pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mega Jaya Net Pangkalpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh perilaku pemimpin dan *reward* secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Mega Jaya Net Pangkalpinang.

II. LANDASAN TEORI

Perilaku Pemimpin

Perilaku pemimpin, seperti dijelaskan oleh Thoha (2007), dapat berupa perilaku tugas atau perilaku hubungan. Dua jenis tindakan, tindakan tugas dan tindakan hubungan, membentuk tulang punggung konsep kepemimpinan situasional. Perilaku tugas seorang pemimpin memerlukan pengaturan dan perumusan tugas untuk anggota kelompok atau pengikut, menguraikan tindakan yang harus diambil oleh setiap anggota, bersama dengan kapan, di mana, dan bagaimana melakukan tindakan tersebut. Pemimpin yang menghargai koneksi mereka dengan bawahan mereka dan kelompok secara keseluruhan menunjukkan perilaku hubungan, yang mencakup membuka saluran komunikasi, memberikan tugas yang bermakna kepada karyawan, dan mendorong karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka. Dukungan satu sama lain secara emosional, kebersamaan, dan kepercayaan adalah ciri khas dari jenis hubungan ini.

Pemimpin yang tidak peduli dengan kesejahteraan karyawannya akan melihat penurunan output sebagai akibat langsung dari tindakan mereka. Oleh karena itu, kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengubah perspektif dan tindakan para pengikutnya sangat penting untuk keberhasilan bisnis.

Reward

Reward, seperti yang didefinisikan oleh Tohardi (2002:317), adalah ganjaran yang diberikan kepada karyawan

untuk menginspirasi mereka agar bekerja pada tingkat yang tinggi. Bonus, promosi, dan tugas baru hanyalah beberapa contoh dari banyak cara yang dapat digunakan pemberi kerja untuk menunjukkan *reward* mereka kepada staf mereka. Membayar orang sesuai nilainya adalah hal mendasar untuk menjaga mereka tetap bekerja, dan ini juga mengirimkan pesan bahwa mereka dihargai oleh bisnis. Karyawan yang menerima pengakuan atas prestasi mereka lebih cenderung merasa terlibat dalam kesuksesan bisnis secara keseluruhan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk berjuang meraih kesuksesan yang lebih besar lagi.

Prestasi Kerja

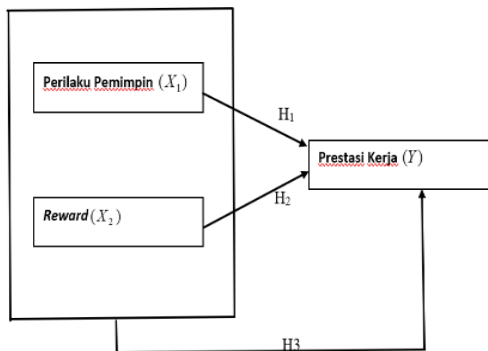
Menurut Mangkunegara (2001), istilah “prestasi kerja” yang berasal dari kata “*job performance*” dan “*actual performance*” menggambarkan hasil usaha seorang pegawai dalam memenuhi tanggung jawabnya.

Pertumbuhan organisasi yang efisien dan efektif bergantung pada beberapa aspek, tetapi tinjauan kinerja adalah salah satu yang paling mendasar. Ketika sebuah perusahaan meluangkan waktu untuk mengevaluasi kinerja karyawan, itu menunjukkan bahwa mereka menghargai pekerjaannya dan memanfaatkan sumber dayanya sebaik-baiknya. Agar objektif, penting untuk diingat bahwa kata-kata seperti “suka” dan “tidak suka” harus dihindari sebisa mungkin selama evaluasi.

Meningkatkan produktivitas mereka yang bekerja di bawah pengawasan seorang pemimpin adalah prioritas utama bagi organisasi mana pun. Pemimpin memberi contoh bagi pengikut mereka dengan cara mereka melaksanakan tanggung jawab mereka. Gaya kepemimpinan yang digunakan memiliki dampak yang signifikan terhadap cara pemimpin melaksanakan tanggung jawabnya.

Kerangka Pikir Penelitian

Gambar 1
Kerangka Pikir Penelitian



Sumber: Data Hasil Olah Peneliti (2023)

Hipotesis Riset

Hipotesis dalam penelitian diperoleh berdasarkan simpulan dari tinjauan teori dan penelitian terdahulu. Berdasarkan tinjauan teori serta penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan yaitu perilaku pemimpin terhadap prestasi kerja.
- H₁ : Adanya pengaruh yang signifikan yaitu perilaku pemimpin terhadap prestasi kerja.
- Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan yaitu *reward* terhadap prestasi kerja.
- H₂ : Adanya pengaruh yang signifikan yaitu *reward* terhadap prestasi kerja.

Ho : Tidak adanya pengaruh perilaku pemimpin dan *reward* secara simultan terhadap prestasi kerja.

H₃ : Adanya pengaruh perilaku pemimpin dan *reward* secara simultan terhadap prestasi kerja.

Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Uma Sekaran (2017) adalah metode ilmiah yang datanya berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah dan di analisis dengan menggunakan perhitungan matematika atau statistika.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan berjudul analisis pengaruh kualitas pelayanan elektronik (e-service quality) terhadap loyalitas pelanggan J&T Express Pangkalpinang dengan kepuasan pelanggan sebagai mediator. Dalam penyusunan skripsi ini, waktu penelitian yang peneliti lakukan adalah bulan September 2021 sampai dengan Januari 2022. Sedangkan tempat penelitian dilakukan di J&T Expres yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman No. 82, Kelurahan Pasar Padi, Kecamatan Girimaya, Pangkalpinang, 33142.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dari penelitian ini diambil dari seluruh pelanggan yang menggunakan jasa layanan pengiriman barang J&T Express Pangkalpinang pada bulan Januari 2021 hingga bulan Agustus 2021 yang berjumlah 1.850 orang.

Metode pengambilan sampel dilakukan dengan cara simple random sampling yaitu sampel yang ditarik dengan memisahkan elemen metode penarikan dari sebuah populasi dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dan diperoleh hasil sebanyak 95 responden.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Metode Penelitian

Salah satu metode analisis kuantitatif digunakan untuk penelitian ini. Sugiyono (2018) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai “Penelitian positifis dicirikan oleh fokusnya pada populasi atau sampel tertentu, penggunaan alat penelitian, pengumpulan data melalui analisis kuantitatif/statistik, dan deskripsi dan pengujian hipotesis.”

Alasan dipilih pendekatan kuantitatif ini adalah peneliti ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh Perilaku Pemimpin (X₁), *Reward* (X₂) terhadap Prestasi Kerja (Y). Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda, peneliti akan menguji dampak dari masing-masing variabel.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari pengumpulan data sampai analisis data yang dilaksanakan pada bulan April – Mei 2023.

Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini di laksanakan di PT Mega Jaya

Net Pangkalpinang, yang beralamat di Jl. Tirta Darma 1 RT. 002 RW. 001, Kelurahan Bacang, Kecamatan Bukit Intan Kota Pangkal Pinang, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Populasi Penelitian

Sugiyono (2012) berpendapat bahwa istilah “populasi” mengacu pada wilayah generalisasi di mana objek dengan atribut dan karakteristik yang telah ditentukan sebelumnya diteliti untuk menarik kesimpulan. Semua 45 peserta dalam penelitian ini adalah pekerja atau mantan karyawan PT. Jaringan Mega Jaya.

Sampel Penelitian

Arikunto (2016) menyatakan bahwa jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka diperoleh sampel acak dari seluruh kelompok; jika tidak, sampel 10%-15% atau 20%-25% dari populasi sudah sesuai.

Oleh karena itu, metode pengambilan sampel digunakan untuk mengumpulkan sampel penelitian ini dari seluruh populasi. Peneliti menggunakan jenis pengambilan sampel yang dikenal dengan purposive sampling, yang menurut Sugiyono (2018) mengacu pada metode pengambilan sampel yang memperhitungkan faktor-faktor tertentu. Sebagai metode pengambilan sampel non-probabilitas, pengambilan sampel dengan tujuan mungkin tidak menjamin ukuran sampel yang representatif di semua populasi. Pekerja di PT Mega Jaya Net memenuhi kriteria inklusi untuk sampel penelitian ini.

Jenis Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Data yang dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner adalah contoh sumber primer yang dapat dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak statistik.

2. Data Sekunder

Informasi yang dikumpulkan berfungsi untuk melengkapi data primer yang dikumpulkan terkait dengan masalah yang dihadapi, yang mencakup bahan bacaan dan informasi tentang latar belakang perusahaan, strukturnya, dan peran yang dimainkan karyawannya.

Teknik Analisa Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Perangkat lunak JASP 0.16.2.0 digunakan untuk pengujian validitas, dengan mempertimbangkan standar berikut

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Pengukuran berulang menggunakan instrumen yang sama harus menghasilkan temuan yang sama, dan inilah yang dicari oleh uji reliabilitas. Alpha Cronbach adalah metodologi yang digunakan di sini. Alpha Cronbach, skala dari 0 - 1, digunakan untuk menilai keandalan prosedur ini. Dengan rentang nilai yang sama yang ditetapkan untuk masing-masing dari lima kelas, ukuran stabilitas alfa dapat dipahami sebagai berikut:

- 1) Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d.0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d.0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai *alpha Cronbach* 0,42 s.d.0,60, berarti cukup reliabel

3) Nilai *alpha Cronbach* 0,61 s.d.0,80, berarti reliabel

4) Nilai *alpha Cronbach* 0,81 s.d.1,00, berarti sangat reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam pekerjaan ini, peneliti memeriksa normalitas data menggunakan analisis grafis dan statistik yang berasal dari perhitungan regresi yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak JASP 0.16.2.0.

Histogram, khususnya pengujian dengan asumsi bahwa data tipikal mengikuti distribusi berbentuk lonceng. Sebaiknya gunakan data yang mengikuti distribusi normal. Diasumsikan bahwa data yang miring ke kanan atau ke kiri menunjukkan bahwa data tersebut tidak terdistribusi secara teratur, dan aturan berikut diterapkan:

- a. Asumsi normalitas model regresi terpenuhi jika dan hanya jika data mengelompok di sekitar dan searah dengan garis diagonal.
- b. Asumsi normalitas model regresi dilanggar jika data menyimpang secara signifikan dari diagonal dan/atau arah garis diagonal.

Uji Statistik

Analisis Regresi Linear Berganda

Proses menganalisis data untuk melihat bagaimana beberapa variabel bebas saling mempengaruhi disebut analisis regresi berganda. Menerapkan program JASP 0.16.2.0 untuk Windows ke model regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y : Variabel Terikat (Prestasi Kerja Karyawan)
 X_1 : Variabel Bebas (Perilaku Pemimpin)
 X_2 : Variabel Bebas (*Reward*)
 a : *Intercept*
 b_1 : Koefisien Regresi X_1
 b_2 : Koefisien Regresi X_2
 e : Standart *error*

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Keakuratan model yang digunakan dievaluasi melalui tes ini. Ukuran sejauh mana satu variabel menyebabkan atau disebabkan oleh yang lain, koefisien determinasi (d disesuaikan R^2) adalah indikator numerik dari variasi atau dispersi variabel independen yang menjelaskan variabel dependen. Secara umum disepakati bahwa kualitas model meningkat ketika nilai R^2 yang disesuaikan semakin mendekati 1, karena ini menunjukkan hubungan yang lebih kuat antara variabel penjelas dan variabel dependen.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dilakukan uji hipotesis. Ini melibatkan pengujian penentuan R^2 selain pengujian parsial (t) dan pengujian simultan (F).

V. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Kesesuaian instrumen untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang andal diselidiki dalam penelitian ini melalui analisis reliabilitas. Alfa Cronbach diterapkan pada

koefisien antara 0 dan 1 untuk menentukan ketergantungan. Jika nilai alpha Cronbach melebihi 0,60 (> 0,60), keandalan metrik telah ditetapkan. (Malhotra, 2002). Berikut hasil uji reliabilitas keempat variabel dimuat dalam tabel di bawah.

Tabel 2
Frequentist Scale Reliability Statistics Perilaku Pemimpin

Estimate	Cronbach's α	
Point estimate	0.859	0.853
95% CI lower bound	0.794	0.769
95% CI upper bound	0.924	0.911

Sumber: Data diolah Peneliti 2023 output perangkat lunak Program JASP 0.16.2.0.

Tabel 3
Frequentist Scale Reliability Statistics Reward

Estimate	Cronbach's α	
Point estimate	0.874	0.869
95% CI lower bound	0.816	0.795
95% CI upper bound	0.932	0.920

Sumber: Data diolah Peneliti 2023 output perangkat lunak Program JASP 0.16.2.0.

Tabel 4
Frequentist Scale Reliability Statistics Prestasi Kerja

Estimate	Cronbach's α	
Point estimate	0.890	0.890
95% CI lower bound	0.839	0.825
95% CI upper bound	0.941	0.934

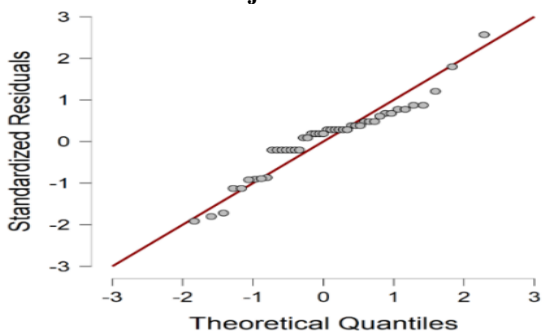
Sumber: Data diolah Peneliti 2023 output perangkat lunak Program JASP 0.16.2.0.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak. Untuk memastikan bahwa model regresi terdistribusi secara teratur, uji normalitas dilakukan tidak pada masing-masing variabel perilaku pemimpin, penghargaan, dan prestasi kerja, tetapi pada nilai-nilai residual. Berbagai uji statistik yang dilakukan untuk memeriksa kenormalan dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

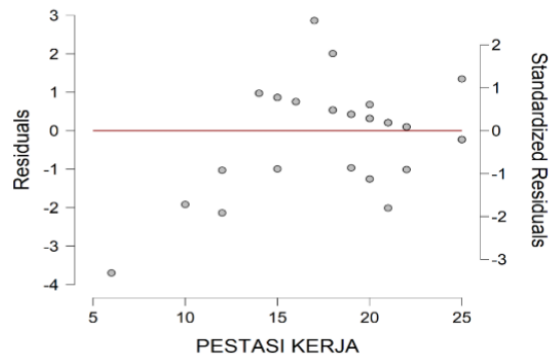


Sumber: Data diolah Peneliti 2023 dengan Output Program JASP 0.16.2.0.

Jika residual diambil dari distribusi normal, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 5.1, nilai distribusi data akan mengelompok di sekitar garis lurus (tanpa menyimpang terlalu jauh darinya), memungkinkan kita untuk mengklaim dengan yakin bahwa kondisi Normalitas terpenuhi.

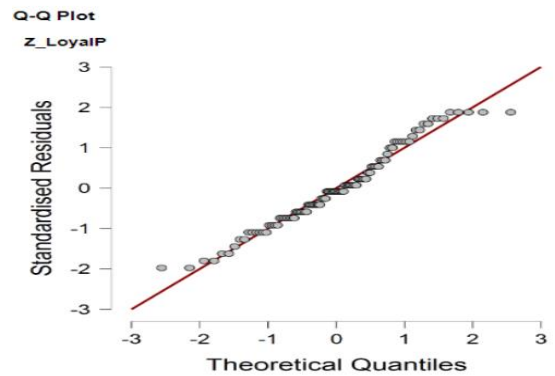
Data uji diwakili oleh titik-titik yang mengelilingi garis. Data di PT. Mega Jaya Net Pangkal Pinang mengikuti distribusi normal jika sebagian besar titik berada pada atau sangat dekat dengan garis. Data di PT. Mega Jaya Net Pangkal Pinang idealnya mengikuti distribusi normal, seperti yang digambarkan oleh garis diagonal pada grafik ini.

Gambar 3
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah Peneliti 2023 dengan Output Program JASP 0.16.2.0.

Gambar 4
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah Peneliti 2023 dengan Output Program JASP 0.16.2.0.

Grafik residual memberikan representasi visual dari kenormalan model regresi. Distribusi titik-titik tersebut terdistribusi secara teratur jika cenderung mengelompok di dekat dan di kedua sisi garis diagonal. Nilai skewness dan kurtosis, selain residual, berguna untuk menilai normalitas model regresi. Itu ditulis oleh Imam Ghazali pada tahun 2005. Temuan tes residual memberikan pembenaran lebih lanjut untuk ini, memungkinkan kami untuk menarik kesimpulan bahwa data kami mengikuti distribusi normal. Untuk menyimpulkan bahwa model regresi bersifat homogen dan bebas dari heteroskedastisitas, maka perlu dilakukan pengujian terhadap distribusi nilai residual yang dibakukan dan jika tidak mengikuti pola tertentu tetapi tampak acak maka dapat ditarik kesimpulan tersebut.

Deskripsi Hasil Pembahasan

Hipotesis pertama menunjukkan nilai t yang positif dan signifikan. Artinya dinyatakan bahwa secara individual (partial) variabel perilaku pemimpin adanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Mega Jaya Net Pangkal Pinang H_1 diterima. Hal ini berarti memberikan produktivitasnya dan kinerjanya secara tepat semenjak mulai bekerja. Selain itu juga berarti bahwa PT. Mega Jaya Net Pangkal Pinang yang bersangkutan memenuhi janjinya, misalnya bonus-bonus dan promosi jabatan sesuai dengan jadwal yang disepakati.

Hipotesis kedua menunjukkan nilai t yang positif dan signifikan. Artinya dinyatakan bahwa secara individual (partial) *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Mega Jaya Net Pangkal Pinang H_1 diterima. Pelatihan, kedisiplinan, dan motivasi semuanya diberikan oleh PT. Mega Jaya Net Pangkal Pinang dalam upaya menumbuhkan lingkungan dimana seluruh karyawan berkomitmen untuk melakukan pekerjaan terbaiknya.

Hipotesis ketiga dari uji F secara simultan menyatakan bahwa perilaku pemimpin, dan *reward* berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT. Mega Jaya Net Pangkal Pinang H_1 diterima. Hal ini berarti memberikan perilaku pemimpin dan *reward* meningkatkan produktivitasnya secara tepat semenjak saat mulai bekerja. Ini juga menyiratkan bahwa perusahaan yang bersangkutan memenuhi komitmennya, seperti memberikan tunjangan kepada karyawan tepat waktu dan sesuai dengan kontribusi mereka terhadap kesuksesan perusahaan.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dari bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Perilaku pemimpin berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja di PT. Mega Jaya Net Pangkal Pinang. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja yang sesuai terhadap karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja dalam pekerjaannya di PT. Mega Jaya Net Pangkal Pinang.
2. *Reward* berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja di PT. Mega Jaya Net Pangkal Pinang. Hal ini menjelaskan bahwa pemberian *punishment* yang tepat pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk memberikan prestasi pekerjaannya di PT. Mega Jaya Net Pangkal Pinang meningkat.
3. Hipotesis ketiga dari uji F secara simultan menyatakan bahwa perilaku pemimpin, dan *reward* berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT. Mega Jaya Net Pangkal Pinang H_1 diterima. Hal ini berarti memberikan perilaku pemimpin dan *reward* meningkatkan produktivitasnya secara tepat semenjak saat mulai bekerja di PT. Mega Jaya Net Pangkal Pinang

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan, yaitu:

1. Bagi PT. Mega Jaya Net Pangkal Pinang
Bagi pihak manajemen PT. Mega Jaya Net Pangkal Pinang, disarankan untuk selalu memperhatikan perilaku pemimpin, dan *reward* secara tepat. Kedua variabel tersebut sudah

tercantum dengan baik dalam peraturan perusahaan dan sebaiknya dievaluasi secara berkala agar sesuai dengan karyawan. Dengan perilaku pemimpin, dan reward secara tepat akan senantiasa meningkatkan prestasi kerja dalam bekerja di perusahaan ini.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya adalah perlu adanya perubahan variabel bebas untuk menyelidiki pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan. Hal itu dikarenakan pada penelitian ini diperoleh variabel perilaku pemimpin, dan *reward* mampu menjelaskan variabel prestasi kerja sebesar 93% dan masih terdapat sisa sekitar 7% yang dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2018.
- [2] Nuryah (2007). Pengaruh pemimpin dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Perkebunan nusantara 1V Medan
- [3] Li, Xiangyu. and Krit, Jarinto. (2009). Service Is Power: Exploring Service Quality in Hotel's Business, Yunnan, China. *International Business Research*, 35–48
- [4] Melky Victor Borsalino, Surati, Sri Wahyulina (2018). Pengaruh perilaku pemimpin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Power – PLTU Jeranjang Lombok
- [5] Miftah Toha. (2007). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- [6] Priansa, Donni Junni. (2017). *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Febrianti, S. (2014). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang).
- [8] Abdullah. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja. Pressindo.
- [9] Achmad Fauzi (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pasca Pandemi Covid-19
- [10] Sawitri Ni Putu., Kerti Yasa Ni Nyoman., dan Jawa abbdullah. (2013). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan dan loyalitas pelanggan Tegal Sari Accommodation di ubud. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7 (1) pp 40- 47