

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN PENGHARGAAN
(REWARD) TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PLASA TELKOM
DAERAH RAJAWALI BANDUNG**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION, AND REWARDS ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN BANDUNG CITY'S PLASA TELKOM OFFICE
RAJAWALI***

Cindy Fauziati¹, Mahir Pradana²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

Cindyfauziati@student.telkomuniversity.ac.id¹, mahirpradana@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan penghargaan (*reward*) terhadap kinerja karyawan kantor Plasa Telkom Indonesia daerah Rajawali Bandung. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan penghargaan (*reward*) secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di Plasa Telkom Indonesia daerah Rajawali Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability sampling dan jumlah responden sebanyak 38 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan masuk dalam kategori baik. Gaya kepemimpinan masuk dalam kategori sangat baik, motivasi dan penghargaan masuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, gaya kepemimpinan, motivasi dan penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Plasa Telkom Indonesia daerah Rajawali Bandung. Secara parsial, gaya kepemimpinan, motivasi, dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Plasa Telkom Indonesia daerah Rajawali di Kota Bandung.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Penghargaan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to see how leadership style, motivation, and awards affected employee performance in the Plaza Telkom Indonesia Rajawali district of Bandung. The goal of this study was to determine and analyze the impact of leadership style, motivation, and rewards on staff performance at Plaza Telkom Indonesia in Bandung's Rajawali. This study employs quantitative approaches, as well as descriptive and causal research designs. The number of respondents was 38, and the sampling was done using the probability sampling approach. Descriptive analysis and multiple linear regression analysis were performed to analyze the data. The results indicated that the employee's performance fell into the good category. The leadership style is in a very good category, the motivation is and the rewards is in a good category. According to the findings of hypothesis testing, leadership style, motivation, and rewards all have a major impact on staff performance at Plaza Telkom Indonesia in Bandung's Rajawali. At Plaza Telkom Indonesia, Rajawali in Bandung City, leadership style, motivation, and gratitude have a big impact on employee performance.

Keywords: Human Resource Management, Leadership Style, Motivation, Reward, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini khususnya dalam dunia bisnis di bidang teknologi komunikasi yang semakin berkembang dan maju mengalami persaingan yang ketat dengan banyaknya pesaing. Hal ini menuntut produsen untuk semakin kreatif dan inovatif dalam mengembangkannya, serta mengambil keputusan yang tepat agar mampu mempertahankan pelanggan. Kebutuhan manusia dalam hal berkomunikasi yaitu telepon maupun internet semakin hari semakin ingin mendapatkan kemudahan dalam menggunakannya.

Perusahaan yang bergerak dalam bisnis telekomunikasi di Indonesia adalah Plasa Telkom Indonesia yang merupakan salah satu layanan PT. Telkom Indonesia yang merupakan perusahaan BUMN dan perusahaan terbesar di Indonesia dengan menyediakan layanan mempermudah masyarakat Indonesia dalam telekomunikasi dan jaringan layanan internet. PT. Telkom Indonesia berupaya melakukan koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas layanan terbaik dengan kemudahan produk dan jaringan untuk mampu bersaing.

Termasuk sebagai salah satu bentuk organisasi dalam bidang jasa Plasa Telkom Indonesia memerlukan kemampuan maksimal dari para karyawan dalam pelayanan terhadap konsumen. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan profesional akan bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi yaitu meningkatkan penggunaan teknologi dan komunikasi, membangun lingkup saling menguntungkan serta sumber daya yang unggul.

Pengelolaan sumber daya manusia pada Plasa Telkom Indonesia menerapkan strategi bisnis yang ada. Dalam rangka menilai kompetensi sumber daya manusia yang bekerja di dalam lingkup Telkom, perusahaan tersebut juga menerapkan pendekatan *Competency Based Human Resources Management*, atau yang disebut sebagai *CBHRM*. Ada tiga model yang dikembangkan berdasarkan pendekatan tersebut, yakni *Specific Competency (Skill & Knowledge)*, *Generic Competency (Personal Quality)*, dan *Core Competency (values)*. Ketiganya pada dasarnya dikembangkan guna proses penilaian kualitas karyawan dengan cara adil untuk mendukung penerapan nilai-nilai perusahaan yang telah ditetapkan.

Orang yang menduduki posisi dalam organisasi sebagai pimpinan maupun anggota merupakan hal terpenting karena sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana dari pekerjaan dalam setiap organisasi. Melakukan kinerja yang baik sesuai standar yang diterapkan dengan visi dan misi. Untuk mewujudkan kinerja yang diinginkan, faktor yang mempengaruhi kinerja bagi karyawan seperti gaya kepemimpinan, motivasi, penghargaan atau reward. Berkaitan dengan hal tersebut, penelitian ini akan membahas faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan dimana pun tidak terkecuali bagi Plasa Telkom Indonesia daerah Rajawali di Kota Bandung, karena kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya, kinerja karyawan yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan produktivitas yang rendah bagi perusahaan, salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawannya adalah dengan cara memperhatikan intelektual dan emosional yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal.

Populasi dan penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Telkom Indonesia kota Bandung. Berdasarkan peneliti melakukan penelitian yang berjudul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PENGHARGAAN (REWARD) TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PLASA TELKOM INDONESIA DAERAH RAJAWALI BANDUNG.**

1.2 Rumusan Masalah

- Bagaimana Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
- Bagaimana Motivasi terhadap kinerja karyawan
- Bagaimana Penghargaan (*reward*) terhadap kinerja karyawan
- Bagaimana Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial

1.3 Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
- Untuk mengetahui bagaimana Motivasi terhadap kinerja karyawan

- c. Untuk mengetahui bagaimana Penghargaan (*reward*) terhadap kinerja karyawan
- d. Untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Sedangkan menurut Moeheriono Kinerja Karyawan adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.

2.2 Gaya Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2016:139) Dalam suatu organisasi fungsi dan peran pemimpin dalam mendorong pembentukan organisasi yang diharapkan menjadi dominan. Pada era globalisasi kepemimpinan yang dibutuhkan adalah memiliki nilai kompetensi yang tinggi, dan kompetensi itu bisa diperoleh jika pemimpin tersebut telah memiliki *experience* (pengalaman) dan *science* (ilmu pengetahuan) yang maksimal. Dari pendapat diatas dapat kita Tarik satu kesimpulan bahwa seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas karyawan, kerja, waktu penyelesaian, serta taat asas. Sehingga para stakeholder suatu organisasi ataupun perusahaan akan menyukai hasil produk (*output*) yang dihasilkan.

2.3 Motivasi

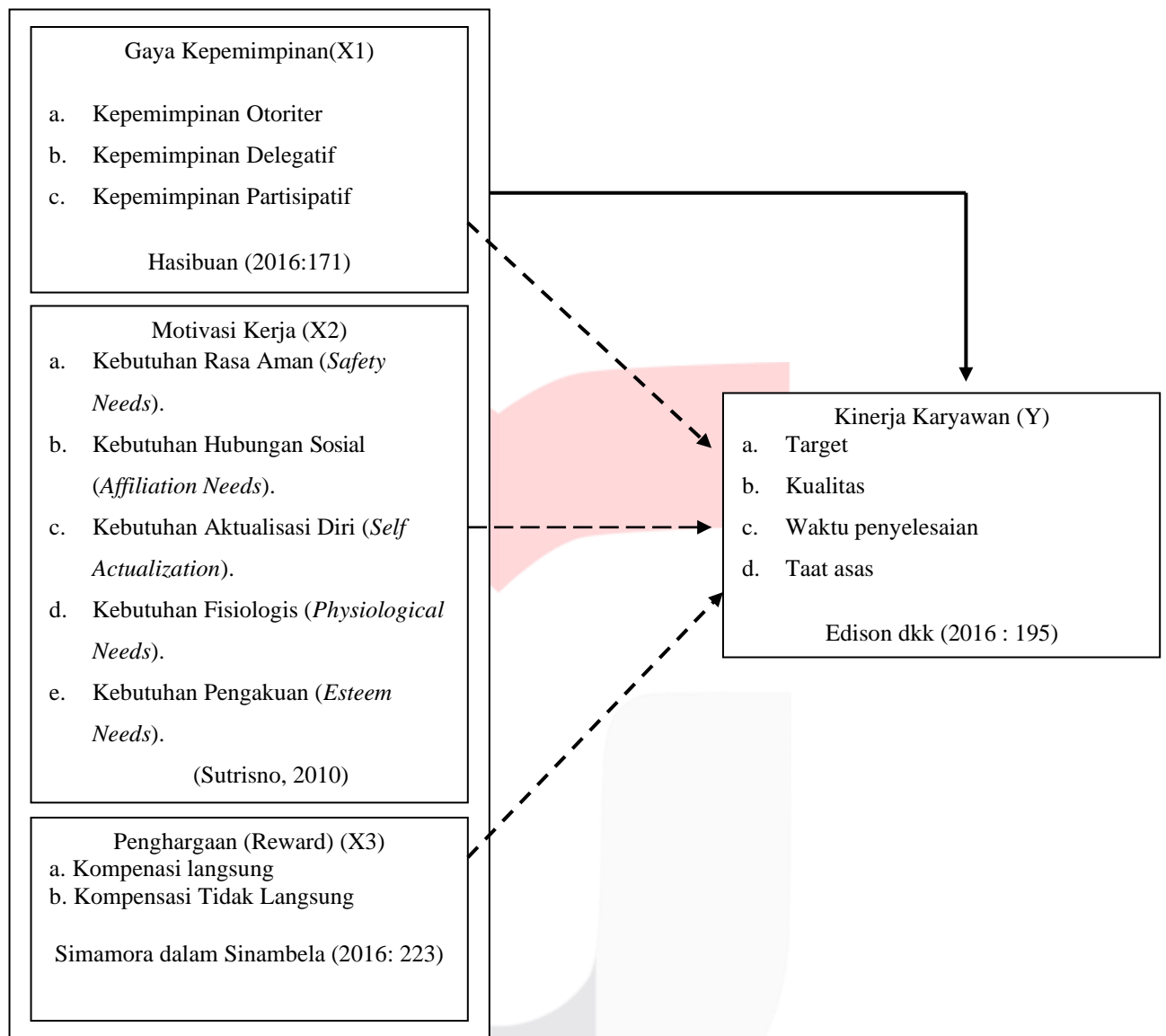
Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Penelitian Putri Octavianasari (2019) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka kinerja karyawan juga semakin rendah. Tingkat motivasi kerja karyawan tergolong tinggi. Tingkat kinerja karyawan tergolong baik.

2.4 Penghargaan (*Reward*)

Dari berbagai literatur tersebut, penghargaan (*reward*) memiliki pemahaman penghargaan/imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis atau non materi. Menurut Irham Fahmi (2016:64) reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data Olahan Penulis (2021)

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut yang dikemukakan oleh Zulganef (2018:39) bahwa hipotesis sering disebut dengan teori peneliti karena merupakan jawaban atau kesimpulan sementara yang dibuat oleh peneliti berdasarkan kerangka pemikiran terhadap masalah penelitian yang sedang dilakukan. Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan sebelumnya serta tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dan akan dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Plasa Telkom Indonesia daerah Rajawali Bandung.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) metode kuantitatif merupakan metode penelitian Filsafat berdasarkan *positivisme*, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tentu saja, menggunakan alat penelitian untuk pengumpulan data, kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan dari latar belakang penelitian, penelitian ini bersifat deskriptif dan kausal.

Menurut Surjaweni (2015:49) Penelitian Deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan guna untuk mengetahui nilai masing masing variabel tersebut, baik satu variabel atau lebih yang bersifat independen tanpa membuat hubungan ataupun perbandingan dengan variabel yang lain. Sedangkan hubungan kausal dalam penelitian ini memiliki sebab dan akibat, karena ada variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sujarweni (2015: 80) populasi merupakan keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi di Plasa Telkom Indonesia daerah Rajawali Bandung berjumlah 68 orang karyawan tidak tetap.

3.4.2 Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2018:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Pada sampel terdapat teknik dalam pengambilan datanya, teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini ialah dengan menggunakan sampel *sampling probability*.

Menurut Sugiyono (2017:82) "*probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel". Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *simple random sampling*. Jadi alasan peneliti memakai sampel secara acak adalah pengambilan sampel tanpa melihat tingkatan secara acak dari populasi yang ada dengan memberikan kemungkinan sama untuk setiap elemen dalam populasi tersebut berkesempatan untuk dijadikan sampel.

3.4.3 Teknik Sampling

Dalam memperoleh sampel yang sesuai dengan kebutuhan penelitian, teknik sampling merupakan teknik untuk membantu menentukan sampel. Menurut Sugiyono (2017: 81) Teknik Sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:82) "*probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel". *Probability sampling* terdiri dari *simple random sampling*, *proponate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random*, *sampling area (cluster) sampling*. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*, kemudian menurut Sugiyono (2017:82) *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Menurut Surakhmad (Akdon,2005 : 107) apabila ukuran populasi sebanyak kurang dari 100, maka pengambilan sampel sekurang-kurangnya 50% dari ukuran populasi. Apabila ukuran populasi sama dengan atau lebih dari 1000, ukuran sampel diharapkan sekurang-kurangnya 15% dari ukuran populasi. Dalam penelitian ini jumlah populasi 68 orang sehingga kurang dari 100 maka sampel yang diambil sekurang-kurangnya 50% dengan perhitungan :

$$S = 15\% + \frac{1000 - n \times (50\% - 15\%)}{1000 - 100}$$

Keterangan:

S = Sampel

n = Jumlah Poulasi (68)

Maka :

$$S = 15\% + \frac{1000 - 68 \times (50\% - 15\%)}{1000 - 100}$$

$$S = 15\% + \frac{1000 - 100}{1000 - 100}$$

$$S = 51,03\%$$

Jadi, Jumlah sampel sebesar $68 \times 51,03\% = 34,70$ dibulatkan menjadi 35

Maka sampel yang diambil dari penelitian ini adalah sebanyak 35 orang di Plasa Telkom Indonesia daerah Rajawali Bandung digunakan sebagai sampel minimum.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Deskriptif

Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan

Secara keseluruhan, variabel gaya kepemimpinan memiliki persentase sebesar 85,52% dari skala 100%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori skor Sangat Baik apabila diukur menggunakan skala garis kontinum, sehingga dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan di Plasa Telkom Indonesia daerah Rajawali Bandung Sangat Baik.

Tanggapan Responden Mengenai Motivasi

Secara keseluruhan, variabel motivasi memiliki persentase 69,46% dari skala 100%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori Baik apabila diukur menggunakan skala garis kontinum, sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi di Plasa Telkom Indonesia daerah Rajawali Bandung Baik.

Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan

Secara keseluruhan, variabel Penghargaan memiliki persentase 71,66% dari skala 100%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori skor Baik apabila diukur menggunakan skala garis kontinum, sehingga dapat dinyatakan bahwa Penghargaan yang diberikan Plasa Telkom Indonesia daerah Rajawali Bandung Baik.

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Secara keseluruhan, variabel kinerja memiliki persentase 70,12% dari skala 100%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori Baik apabila diukur menggunakan skala garis kontinum, sehingga dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan Plasa Telkom Indonesia daerah Rajawali Bandung Baik.

4.2 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

TABEL 4.1
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,301	,224		-1,344	,188
	Gaya Kepemimpinan	,202	,072	,177	2,818	,008
	Motivasi	,437	,102	,458	4,267	,000
	Penghargaan	,463	,110	,435	4,205	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Penulis (2021)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel dapat dibuat model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,301 + 0,202X_1 + 0,437X_2 + 0,463X_3$$

- Konstanta bernilai -0,301 artinya, jika variabel gaya kepemimpinan, Motivasi dan penghargaan memiliki nilai konstan maka variabel kinerja karyawan bernilai -0,301.
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan 0,202 positif yang artinya, setiap peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar satu satuan akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,202 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien regresi variabel Motivasi 0,437 positif yang artinya, setiap peningkatan variabel Motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,437 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien regresi variabel penghargaan 0,463 positif yang artinya, setiap peningkatan variabel penghargaan sebesar satu satuan akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,463 dengan asumsi variabel lain konstan.

TABEL 4. 2

HASIL UJI T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,301	,224		-1,344	,188
	Gaya Kepemimpinan	,202	,072	,177	2,818	,008
	Motivasi	,437	,102	,458	4,267	,000
	Penghargaan	,463	,110	,435	4,205	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Penulis (2021)

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis:

H₀ : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan.

H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan.

Dari Tabel Hasil uji t diatas dapat diketahui nilai signifikan untuk Gaya Kepemimpinan yakni 0,008 kurang dari 0,05 (0,008 < 0,05) dengan beta bernilai positif 0,202 , sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan kata lain Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis:

H₀ : Motivasi tidak berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan.

H₂ : Motivasi berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan.

Dari Tabel Hasil uji t diatas dapat diketahui nilai signifikan untuk Motivasi yakni 0,000 kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05) dengan beta bernilai positif 0,437 , sehingga H₀ ditolak dan H₂ diterima. Dengan kata lain Motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

c. Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis:

H₀ : Penghargaan tidak berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan.

H₃ : Penghargaan berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan.

Dari Tabel Hasil uji t diatas dapat diketahui nilai signifikan untuk Penghargaan yakni 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan beta bernilai positif 0,463 , sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan kata lain Penghargaan berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan.

TABEL 4. 3
HASIL UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,599	3	6,866	93,375	,000 ^b
	Residual	2,500	34	,074		
	Total	23,100	37			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi						

Sumber : Data Olahan Penulis (2021)

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

Hipotesis:

H_0 : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Penghargaan tidak berpengaruh signifikan secara simultan pada kinerja karyawan.

H_4 : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Penghargaan berpengaruh signifikan secara simultan pada kinerja karyawan.

Dari Tabel Hasil uji t diatas dapat diketahui nilai signifikan untuk Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Penghargaan yakni 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dengan kata lain Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Penghargaan berpengaruh signifikan secara simultan pada kinerja karyawan.

4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

TABEL 4.4
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,944 ^a	,892	,882	,27118
a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Olahan Penulis (2021)

Hasil koefisien determinasi dalam tabel *Model Summary* menunjukkan nilai R sebesar 0,944 dan $R Square$ sebesar 0,892 atau 89,2% artinya variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan penghargaan sebesar 89,2% dan angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel secara parsial. Cara menghitung $R Square$ menggunakan koefisien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = R = r^2 \times 100\%$$

$$(0,944)^2 \times 100\%$$

$$= 89,2\%$$

Angka tersebut menunjukkan Koefisien Determinasi sebesar 89,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Penghargaan terhadap Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 89,2% sedangkan 10,8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian. Berdasarkan hasil penelitian Prita Sabillia Rovinda, Syarifuddin (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah diteliti diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil analisa deskriptif gaya kepemimpinan Plasa Telkom Indonesia daerah Rajawali Bandung secara keseluruhan Sangat Baik.
- b. Hasil analisa deskriptif motivasi Plasa Telkom Indonesia daerah Rajawali Bandung secara keseluruhan Baik.
- c. Hasil analisa deskriptif Penghargaan (*reward*) Plasa Telkom Indonesia daerah Rajawali Bandung secara keseluruhan Baik.
- d. Hasil analisa deskriptif kinerja karyawan Plasa Telkom Indonesia daerah Rajawali Bandung secara keseluruhan Baik.
- e. Secara simultan dan parsial, gaya kepemimpinan, motivasi, dan penghargaan berpengaruh signifikan 89,2% terhadap kinerja karyawan Plasa Telkom Indonesia daerah Rajawali Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan di atas, penulis memiliki beberapa saran sebagai berikut:

5.2.1 Saran Bagi Objek Penelitian

Berikut ini beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan untuk organisasi sehingga dapat membantu kemajuan organisasi secara keseluruhan:

- a. Pada variabel Gaya Kepemimpinan terdapat dimensi Delekatif dengan item pernyataan yang mendapat skor terendah adalah mengenai pengawasan kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa karyawan Plasa Telkom Indonesia daerah Rajawali Bandung belum sepenuhnya merasakan pengawasan di perusahaan. Karenanya, disarankan bagi pimpinan untuk lebih memperhatikan pengawasan kinerja seluruh karyawan semakin baik kedepannya.
- b. Pada variabel Motivasi terdapat dimensi hubungan sosial dengan item pernyataan yang mendapat skor terendah adalah mengenai hubungan erat dengan semua karyawan. Hal ini menandakan bahwa karyawan Plasa Telkom daerah Rajawali Bandung belum sepenuhnya terjalin erat. Karenanya, disarankan bagi pimpinan dan karyawan untuk lebih mendekatkan diri antar sesama karyawan kedepannya melalui acara atau kegiatan seperti kegiatan sosial perusahaan atau kegiatan lainnya.
- c. Pada variabel penghargaan terdapat dimensi langsung dengan item pernyataan yang mendapat skor terendah adalah mengenai kepuasan penghargaan yang diberikan jika menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini menandakan bahwa karyawan Plasa Telkom Indonesia daerah Rajawali Bandung belum sepenuhnya puas atas penghargaan yang diberikan apabila menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karenanya, disarankan bagi pimpinan untuk lebih memperhatikan penghargaan yang diberikan kepada karyawan kedepannya.
- d. Pada variabel Kinerja terdapat dimensi taat asas dengan item pernyataan yang mendapat skor terendah adalah mengenai karyawan tidak menunda pekerjaan yang diberikan atasan. Hal ini menandakan bahwa karyawan Plasa Telkom Indonesia daerah Rajawali Bandung belum sepenuhnya terpenuhi. Karenanya, disarankan bagi karyawan untuk tidak menunda pekerjaan yang diberikan atasan kedepannya.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan Plasa Telkom Indonesia daerah Rajawali di Kota Bandung, sehingga untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk:

- a. Melakukan penelitian pada bidang sejenis atau tidak sejenis dengan menggunakan responden yang lebih banyak dan menggunakan metode yang berbeda sehingga data yang dihasilkan lebih bervariasi.

- b. Melakukan penelitian pada organisasi atau perusahaan dengan kriteria penilaian objektif.
- c. Melakukan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, sistem karier dan lain-lain.
- d. Mengaitkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan penghargaan dengan variabel selain kinerja sehingga hasil penelitian tersebut nantinya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan agar menjadi lebih baik lagi.
- e. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar menjangkau objek penelitian lebih luas lagi.

Referensi

- [1] Fahmi, Irham. (2016). *Teori Dan Teknik Pengambilan Keputusan Kualitatif Dan Kuantitatif*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- [2] Putri Octavianasari. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- [3] Rivali, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- [4] Sudarmanto, (2014), *Kinerja Dan Pengembangan Kompensasi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- [5] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Statistik Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [7] Prita Sabillia Rovinda, Syarifuddin (2021) Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Pati. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi Unitomo*. 5(1), 56-71