Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: galungwaknook@gmail.co

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 32615-32624

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Terusan Indah Perkasa

Febry Safitri[1], Supar Wasesa[2], Syafrizal[3]
[123]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara
Corresponding Author: Febry Safitri, e-mail: febrysafitri0411@gmail.com

Published: November 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan *reward* terhadap kinerja pegawai di PT. Terusan Indah Perkasa. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Seluruh data yang diperoleh telah memenuhi syarat valid dan reliabel sehingga layak diolah lebih lanjut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua variabel tersebut terbukti mampu mendorong peningkatan motivasi, produktivitas, dan efektivitas kerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang efektif serta pemberian *reward* yang adil untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, perusahaan perlu mengoptimalkan kedua aspek tersebut sebagai strategi dalam memperkuat kualitas sumber daya manusia dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Keywords: Gaya Kepemimpinan, *Reward*, Kinerja Pegawai, PT. Terusan Indah Perkasa

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal, pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin sering kali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan (Daryoto, 2024).

Orang-orang di dalam organisasi membutuhkan pemimpin yang tepat buat bisa bekerja secara efektif serta efisien, untuk mempengaruhi, memimpin, memobilisasi, dan beradaptasi dengan situasi internal dan eksternal. Kepemimpinan transformasional memainkan kiprah krusial pada menghasilkan tata kelola yang baik sebab dapat mendorong perilaku karyawan yang positif. Kepemimpinan transformasional jua dapat membarui taktik, misi, struktur, serta budaya organisasi buat mendorong hasil kerja dan inovasi, sehingga menciptakan perubahan yang berarti bagi pengikut dan organisasi (Pranogyo & Hendro, 2023).

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai di berbagai organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi pegawai, dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang buruk atau tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai dapat menyebabkan penurunan kinerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, serta tingkat absensi yang tinggi. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, terutama dalam situasi yang penuh tantangan dan perubahan yang cepat di dunia kerja saat ini (Adriyanti dkk., 2021).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan dapat berpengaruh langsung terhadap motivasi dan semangat kerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional, misalnya, lebih cenderung mendorong pegawai untuk terlibat aktif dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan.

Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang komunikatif dapat menghambat perkembangan potensi pegawai, menyebabkan rasa tidak puas, serta menurunkan produktivitas kerja secara keseluruhan (Purnamiati, 2024).

Peran pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan. namun tidak dapat dipungkiri bawahan mereka juga memiliki peran yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pimpinan itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi para bawahannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkan (Hariyati & Sunardi, 2024).

Selain gaya kepemimpinan, sistem *reward* atau penghargaan juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. *Reward* yang diberikan dapat berupa finansial maupun non-finansial, dan memiliki dampak signifikan terhadap motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Sebuah sistem penghargaan yang adil dan transparan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga dapat memperkuat loyalitas dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa dihargai cenderung lebih bersemangat untuk mencapai tujuan perusahaan dan berinovasi dalam pekerjaannya (Lewis dkk., 2023).

Namun, penting untuk dicatat bahwa pemberian *reward* yang tidak tepat atau tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai dapat berpotensi menurunkan motivasi. Misalnya, pemberian penghargaan yang terlalu sering tanpa penilaian yang objektif dapat menyebabkan pegawai merasa bahwa pencapaian mereka tidak dihargai dengan cara yang tepat. Sebaliknya, pemberian penghargaan yang terlalu jarang atau tidak relevan dengan kontribusi pegawai dapat menurunkan rasa percaya diri dan memicu ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, penting untuk menemukan keseimbangan yang tepat dalam sistem *reward* yang diterapkan di sebuah organisasi (Pramesti dkk., 2019).

Penggunaan *reward* sejatinya akan menjadi acuan bagi karyawan untuk meningkatkan skill dan juga pengembangan diri, sehingga laju peningkatan kinerja akan berpengaruh kepada perusahaan. melalui sistem Penghargaan manajemen gaji merupakan salah satu penghargaan yang paling inti atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam hitungan bulan, atau mingguan. Artinya capaian kerja yang mereka lakukan dibalas setimpal melalui sistem pengajian oleh perusahaan. Sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk mendapatkan kembali penghargaan tersebut dalam minggu ataupun bulan selanjutnya (Sofiati, 2021).

Reward dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggan bagi siapa saja menerimanya. Dari berbagai literatur tersebut, *reward* memiliki pemahaman penghargaan/imbalan diberikan organisasi ke anggotanya, baik sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis. Wujud dari *reward* dapat berupa gaji pokok/upah dasar, insentif, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karier/promosi, liburan, pensiun. Apabila *reward* tidak sesuai maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya (Putri dkk., 2023).

Kinerja pegawai yang optimal sangat bergantung pada interaksi antara gaya kepemimpinan dan sistem penghargaan yang ada di dalam organisasi. Organisasi yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat serta memberikan *reward* yang sesuai akan lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana pegawai merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Dengan demikian, pengaruh gaya kepemimpinan dan *reward* terhadap kinerja pegawai merupakan aspek yang perlu diperhatikan dan dievaluasi secara berkala untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi secara maksimal (Hatidah, 2022).

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral dan etika (Aditya dkk., 2020).

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan-kelebihan

dibandingkan dengan bawahannya, yaitu karyawan yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan – tujuan yang telah ditetapkan (Febrian, 2023).

Penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan sistem *reward* memiliki peran penting dalam membentuk kinerja pegawai, meskipun tingkat pengaruhnya dapat bervariasi tergantung pada situasi dan kondisi organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan partisipatif atau transformasional, mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, dan membangun hubungan kerja yang harmonis. Sementara itu, sistem *reward* yang dirancang dengan baik dan diterapkan secara adil dapat menjadi alat penggerak utama dalam mendorong pegawai untuk mencapai target kerja dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu secara cermat mengevaluasi dan menyesuaikan kedua variabel ini agar dapat dioptimalkan sebagai strategi peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan dan menyeluruh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan dan menjelaskan pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan reward terhadap kinerja pegawai secara terukur menggunakan data numerik. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif mengenai kondisi aktual di PT. Terusan Indah Perkasa serta memungkinkan dilakukan pengujian hubungan antarvariabel secara statistik. Melalui desain ini, peneliti dapat mengidentifikasi sejauh mana gaya kepemimpinan dan pemberian reward berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Terusan Indah Perkasa yang berjumlah 105 orang. Karena jumlah populasi lebih dari 100, penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*critical value*) sebesar 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel 51 responden yang dianggap mampu mewakili keseluruhan populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling acak sederhana (*simple random sampling*), di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari beberapa butir pernyataan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, reward, dan kinerja pegawai. Sebelum digunakan, instrumen diuji melalui uji validitas untuk memastikan setiap item mampu mengukur konstruk yang dimaksud, serta uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam menghasilkan data yang stabil. Instrumen yang dinyatakan valid dan reliabel selanjutnya digunakan sebagai alat utama pengumpulan data.

Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan maupun parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dipergunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas (gaya kepemimpinan dan *reward*) secara individu terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, uji F digunakan untuk menilai pengaruh kedua variabel bebas secara bersama-sama. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) dihitung untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi pada variabel terikat. Kombinasi analisis tersebut memberikan dasar yang kuat sehingga kesimpulan penelitian lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dan *r* tabel pada taraf signifikansi 0,05. Uji validitas digunakan untuk memastikan setiap butir kuesioner benar-benar mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas untuk variabel gaya kepemimpinan, *reward* dan kinerja pegawai disajikan pada tabel berikut sebagai dasar penentuan kelayakan instrumen.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1)

No	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	.705**	0.276	Valid
2	.624**	0.276	Valid
3	.567**	0.276	Valid
4	.542**	0.276	Valid
5	.542**	0.276	Valid
6	.696**	0.276	Valid
7	.784**	0.276	Valid
8	.544**	0.276	Valid
9	.581**	0.276	Valid
10	.779**	0.276	Valid
11	.663**	0.276	Valid

Dari tabel 1 diatas terlihat korelasi semua item untuk gaya kepemimpinan (X_1) menunjukan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.276 sehingga disimpulkan semua item butir pernyataan gaya kepemimpinan (X_1) adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Reward* (X_2)

No	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	.821**	0.276	Valid
2	.750**	0.276	Valid
3	.767**	0.276	Valid
4	.523**	0.276	Valid
5	.762**	0.276	Valid
6	.688**	0.276	Valid
7	.628**	0.276	Valid
8	.576**	0.276	Valid
9	.617**	0.276	Valid
10	.792**	0.276	Valid

Dari tabel 2 diatas terlihat korelasi semua item untuk *reward* (X_2) menunjukan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.276 sehingga disimpulkan semua item butir pernyataan *reward* (X_2) adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	.717**	0.276	Valid
2	.695**	0.276	Valid
3	.705**	0.276	Valid
4	.695**	0.276	Valid
5	.587**	0.276	Valid
6	.594**	0.276	Valid
7	.884**	0.276	Valid
8	.561**	0.276	Valid
9	.773**	0.276	Valid
10	.562**	0.276	Valid

Dari tabel 3 diatas terlihat korelasi semua item untuk kinerja pegawai (Y) menunjukan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.276 sehingga disimpulkan semua item butir pernyataan kinerja pegawai (Y) adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi internal instrumen. Penelitian ini menggunakan teknik Cronbach's Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Alpha berada di atas 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas untuk variabel gaya kepemimpinan, *reward* dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	*N of Items*
0.852	11

Dari tabel 4 diatas, nilai pada *Cronbach Alpha* semua lebih besar dari 0.06. Seluruh item pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.852 > 0.06, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas *Reward* (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	*N of Items*
0.880	10

Dari tabel 5 diatas, nilai pada *Cronbach Alpha* semua lebih besar dari 0.06. Seluruh item pernyataan dari variabel *reward* sebesar 0.880 > 0.06, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	*N of Items*
0.867	10

Dari tabel 6 diatas, nilai pada *Cronbach Alpha* semua lebih besar dari 0.06. Seluruh item pernyataan dari variabel kinerja pegawai sebesar 0.867 > 0.06, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan *reward*) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Berikut hasil analisis regresi linear berganda, sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]					
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*	
1	(Constant)	12.367	4.266		0.006

	Gaya Kepemimpinan	0.411	0.102	0.459	0.000
	Reward	0.317	0.095	0.380	0.002

$$Y = 12.367 + 0.411\ X_1\ 0.317\ X_2$$

Dari persamaan linear berganda diatas dapat dijelaskan:

a. Nilai konstanta sebesar 12.367 menunjukkan bahwa ketika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan *Reward* (X_2) berada pada posisi nol atau tidak berpengaruh, tingkat kinerja pegawai tetap berada pada angka dasar 12.367. Ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain di luar model yang juga memengaruhi kinerja.
b. Koefisien Beta sebesar 0.459 mengartikan bahwa setiap peningkatan 1 standar deviasi pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja sebesar 0.459 standar deviasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan cukup dominan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.
c. Koefisien Beta 0.380 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 standar deviasi pada *reward* akan meningkatkan kinerja sebesar 0.380 standar deviasi. Hal ini menandakan bahwa reward berperan penting dalam meningkatkan kinerja, meskipun pengaruhnya sedikit lebih kecil dibandingkan variabel gaya kepemimpinan.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel, dimana nilai ttabel yang digunakan berada pada derajat kebebasan (df) = n-k = 51 – 3 = 48 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$, yaitu 1.678.

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	(Constant)	18.158	4.282		4.241	0.000
	Gaya Kepemimpinan	0.574	0.098	0.642	5.855	0.000
	Reward	0.500	0.095	0.600	5.256	0.000

Berdasarkan tabel 5.20, variabel gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai *t* hitung 5.855 dengan signifikansi 0.000 (<0,05). Koefisien Beta 0.642 menegaskan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan akan diikuti peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan yang jelas, suportif dan efektif memberikan kontribusi kuat dalam mendorong produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

Untuk variabel *reward*, hasil uji t menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai *t* hitung 5.256 dan signifikansi 0.000 (<0,05). Nilai Beta 0.600 menunjukkan bahwa semakin baik dan konsisten pemberian *reward*, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa *reward* yang adil dan sesuai pencapaian dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan produktivitas pegawai.

2. Uji f (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada taraf signifikansi 0.05% dan derajat kebebasan df1= k -1= 3 -1= 2 dan df2= n -k = 51 - 2 = 49, sehingga diperoleh nilai Ftabel sebesar 3.19.

Tabel 9. Uji f Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y

ANOVA[a]						
Model		*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
1	*Regression*	1248.251	2	624.126	26.268	.000[b]
	Residual	1140.494	48	23.760		
	Total	2388.745	50			

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung > F tabel (26.268 > 3.19) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya, variabel gaya kepemimpinan dan *reward* secara simultan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, model regresi ini layak digunakan dan dapat disimpulkan bahwa kombinasi antara gaya kepemimpinan dan *reward* memiliki hubungan yang bermakna terhadap kinerja pegawai pada PT. Terusan Indah Perkasa.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R *Square*	*Adjusted* R *Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.723[a]	0.523	0.503	4.874

Berdasarkan Tabel 5.22, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.503 menunjukkan bahwa sekitar 50.3% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan *reward* dalam model ini. Artinya, model regresi yang digunakan memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Sisanya, yaitu sebesar 49.7%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini. *Adjusted R Square* digunakan karena lebih akurat dalam merepresentasikan kekuatan model, terutama ketika terdapat lebih dari satu variabel independen.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t, variabel gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 5.855 dan signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0.05). Nilai ini mengindikasikan bahwa secara statistik, gaya kepemimpinan berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Organisasi akan berjalan optimal apabila peran kepemimpinan dijalankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak sesuai aturan dapat menimbulkan berbagai masalah yang menghambat kinerja pegawai. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sehingga pengelolaan sumber daya manusia perlu mendapat perhatian khusus agar perusahaan mampu menghasilkan karyawan dengan kinerja yang optimal (Nugroho dkk., 2024).

Hal ini sejalan dengan penelitian Selvi dkk. (2024) menunjukkan nilai signifikansi 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t, variabel *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 5.256 dan signifikansi 0.000, yang berada di bawah batas signifikan 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik, *reward* atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja mereka. Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi keberhasilan sebuah organisasi, terutama di tengah persaingan yang semakin kompetitif. Untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia, perusahaan menerapkan berbagai strategi manajemen, salah satunya melalui sistem reward. *Reward* berperan dalam memengaruhi perilaku dan motivasi karyawan, sehingga dapat mendorong mereka bekerja lebih berkualitas dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan (Liana dkk., 2021).

Pernyataan ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Lestari dkk. (2025) yang juga menyatakan bahwa secara parsial Reward berpengaruh signfikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan, dimana menurut mereka dengan pemberian penghargaan sesuai jasa yang diberikan oleh setiap karyawan dapat menjadi motivasi untuk mereka lebih mengembangkan diri dalam bekerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 26,268 dengan signifikansi 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai, dan dapat dijadikan dasar dalam pengambilan kebijakan manajerial untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Pengaruh kepemimpinan dan *reward* dalam Perusahaan akan sangat berpengaruh bagi kemajuan Perusahaan. Salah satu permasalahan kinerja karyawan bisa turun karena pengaruh *reward* dan pengaruh kepemimpinan kurang tepat sehingga Perusahaan harus lebih menyadari pentingnya pengaruh yang tepat dengan cara meningkatkan kinerja karyawan salah satunya lewat pemberian *reward* akan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan secara nyata (Nia, 2023).

Gaya kepemimpinan dan *reward* merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif akan mendorong pegawai bekerja lebih efektif. Di sisi lain, pemberian *reward* yang adil dan sesuai dengan pencapaian dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Kombinasi kepemimpinan yang baik dan sistem reward yang tepat akan berkontribusi pada meningkatnya kinerja pegawai secara keseluruhan (Sucianti dkk., 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan *reward* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, dukungan, serta membangun hubungan kerja yang harmonis sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Begitu pula dengan *reward* yang diberikan secara tepat dan konsisten, mampu meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan produktivitas pegawai. Kedua variabel tersebut terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kualitas kinerja di lingkungan PT. Terusan Indah Perkasa.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperkuat peran kepemimpinan serta memperbaiki sistem *reward* agar lebih adil, terukur, dan sesuai dengan pencapaian karyawan. Perusahaan dapat mempertahankan gaya kepemimpinan yang suportif dan komunikatif, serta menerapkan *reward* yang tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga non-finansial seperti pengakuan atau peluang pengembangan karier. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik melalui kepemimpinan yang efektif dan sistem *reward* yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya, N. E., Dengo, S., & Palar, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kecamatan Girian Kota Bitung. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 1–9.

Adriyanti, Latief, F., & Bahasoan, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, *1*(1), 46–58. https://doi.org/10.58191/jomel.v1i1.16

Daryoto, M. C. (2024). Teori dan Gaya Kepemimpinan Dalam Membentuk Karakter dan SDM yang Unggul. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, *2*(3), 356–368. https://doi.org/10.61132/rimba.v2i3.1166

Febrian, W. D. F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, *3*(2), 89–98. https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.72

Hariyati, I., & Sunardi, A. I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman DIY. *Skripsi. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, *1*(1), 1–12.

Hatidah. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Celular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, *1*(1), 179–189. https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39

Lestari, A., Hatta, M., & Sudirman. (2025). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom STO Kota Parepare. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, *6*(1). https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46

Lewis, W., Nuryadin, A., & Kamaruddin, K. (2023). Pengaruh Reward Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Andalas Kota Makassar. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, *2*(1), 146–157. https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i1.501

Liana, Y., Putra, J. C., Djafri, T., & Lating, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Islamic Economic Business*, *5*(01), 17–34.

Nia, M. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Rewarddan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19Pada Pt Buton Mandiri Perdana. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *12*.

Nugroho, D., Fitria, C., Ramadan, G., Rahayu, R., & Aninditya, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Multifisiplin Ilmu Akademik*, *1*(3), 144–153.

Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *9*(1), 57. https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63

Pranogyo, A. B., & Hendro, J. (2023). Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, *7*(2), 171. https://doi.org/10.29103/j-mind.v7i2.10048

Purnamiati, N. N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Kepuasan Kerja pada Bappeda dan Brida Kabupaten Jembrana. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, *15*(2). https://doi.org/10.59188/covalue.v15i2.4605

Putri, T. N., Syahrani, & Rina. (2023). Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jumbo Power International Kabupaten Banjar. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Tahun 2023*, *2023*(Senasekon), 384–394.

Selvi, S., Ubaidillah, U., Syukri, M., & Iskandar, F. (2024). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi. *Jimt*, *5*(3), 179–187. https://dinastirev.org/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, *15*(1), 34–46. https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502

Sucianti, R., Maryadi, & Asri. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Parepare. *Ezenza Journal*, *2*(2), 225–237. https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/ej