

Pengaruh Kepemimpinan dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandala Multifinance

Meisy Anggoman
Riane J Pio
Wehelmina Rumawas

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email : memeisy98@gmail.com

Diajukan : 27 September 2024
Direvisi : 06 Oktober 2024
Diterima : 15 Desember 2024

ABSTRAK. *This research is to see how much influence leadership and rewards have on the performance of PT employees. Mandala Multifinance Manado. In this study using quantitative, with respondents gathering 60 employees. Sampling uses non-probability techniques, while data analysis uses Partial Least Square. Based on the test results, this research found that there was no significant influence of leadership on rewards, namely 1,178, and the influence of leadership on employee performance was 0.521, but rewards had a significant influence on employee performance of 4,372. because it is a form of appreciation or remuneration given to a person or group for behaving well, performing an excellence or achievement, making a contribution, or successfully carrying out the assigned tasks according to the targets set.*

Keywords: *The Influence of Leadership, Reward, and Employee Performance*

ABSTRAK. Penelitian ini untuk melihat seberapa pengaruhnya kepemimpinan dan reward terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Manado. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan responden berjumlah 60 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan Teknik non-probability, sedangkan analisis data menggunakan Partial Least Square. Berdasarkan hasil pengujian Penelitian ini menemukan tidak adanya pengaruh yang signifikan Kepemimpinan tidak terhadap Reward yaitu sebesar 1.178, dan pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan sebesar 0.521, tetapi Reward berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan sebesar 4.372. karena suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsi, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan.

Kata Kunci: Pengaruh Kepemimpinan, Reward, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting demi memajukan usaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam suatu perusahaan.

Karyawan atau pegawai memiliki peran penting dalam kemajuan ataupun kemunduran suatu perusahaan, di dalam suatu organisasi karyawan selalu diuntut untuk memiliki kinerja dan mobilitas yang tinggi dalam melakukan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, karena prestasi dan keberhasilan suatu organisasi sangat

ditentukan dan tergantung oleh kemampuan dan kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yaitu memperoleh keuntungan sebesar-besarnya serta bisa mempertahankan kehidupan dan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan tersebut.

PT. Mandala Multifinance adalah sebuah Perusahaan pembiayaan komersial yang berfokus pada bisnis pembiayaan sepeda motor, elektronik, furniture, dan pembiayaan multiguna lainnya.

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.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja. Untuk mendapatkan hasil yang optimal, sangat diperlukan kemampuan pimpinan dalam mengarahkan karyawannya untuk melakukan segala tugas dan tanggung jawab mereka dengan optimal.

TUNJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu pokok dari keinginan manusia yang besar untuk menggerakkan potensi organisasi, kepemimpinan juga salah satu penjelasan yang paling populer untuk keberhasilan/ kegagalan dari suatu organisasi.

Reward

Reward atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan (Moorhead & Griffin, 2013).

Kinerja Karyawan

Pio (2015), Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang dilakukan individu atau kelompok atas dasar fungsi dan indikator yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu. Mangkunegara, 2014

HASIL PENELITIAN

Validitas Konvergen

Tabel Outer Loading Variabel Kepemimpinan

Indikator	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
-----------	---------------	----------	------------

-

X 1 . 1	0.888	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
---------	-------	-------	------------------------------

X 1 . 2	0.826	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
---------	-------	-------	------------------------------

Tabel Outer Loading Variabel Reward

Indikator	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
-----------	---------------	----------	------------

X 2 . 1	0.861	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
---------	-------	-------	------------------------------

X 2 . 2	0.803	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
---------	-------	-------	------------------------------

X 2 . 3	0.897	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
---------	-------	-------	------------------------------

Tabel Outer Loading Variabel Kinerja Karyawan Variabel Reward (X2) sebesar 0.731, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.743, ketiganya memiliki nilai >0.50 berarti telah memenuhi kriteria validitas.

X 1 . 3	0.734	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
---------	-------	-------	------------------------------

X 1 . 4	0.796	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
---------	-------	-------	------------------------------

Validitas Diskriminan

Konstruk	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Reward
----------	--------------	------------------	--------

Kepemimpinan X1	0.813		
-----------------	-------	--	--

Kinerja karyawan Y	0.296	0.862	
--------------------	-------	-------	--

Reward X2	0.351	0.417	0.855
-----------	-------	-------	-------

Sumber: Data yang diolah dengan Smart PLS 4

Nilai akar AVE pada diagonal utama lebih besar dari korelasi variabel yang bersangkutan Kepemimpinan (X1) dengan 4 indikator (X1.1 s.d X1.4) memiliki akar AVE 0.813 korelasinya dengan variabel lain 0.296, 0.351 sehingga memenuhi validitas diskriminan.

Indikator	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
-----------	---------------	----------	------------

Y 1	0.772	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
-----	-------	-------	------------------------------

Y 2	0.928	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
-----	-------	-------	------------------------------

Y 3	0.789	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
-----	-------	-------	------------------------------

Y 4	0.886	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
-----	-------	-------	------------------------------

Y 5	0.921	>0.50	Memenuhi validitas konvergen
-----	-------	-------	------------------------------

Composite Reability

composite reliability dari masing- masing konstruk, yaitu Kinerja Karyawan (KK) (0.944), Kepemimpinan (K) (0.997), Reward (R) (0.847). Hasil dari *cronbach's alpha* menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (KP) (0.913), Kepemimpinan

Tabel AVE (K) (0.840), Reward (R) (0.818).

Variabel	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	Kriteria
Kepemimpinan (X1)	0 . 6 6 0	> 0 . 5 0
Reward (X2)	0 . 7 3 1	> 0 . 5 0
Kinerja Karyawan (Y)	0 . 7 4 3	> 0 . 5 0

Sumber: Data yang diolah dengan Smart PLS 4

Berdasarkan hasil dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha*, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel telah memenuhi kriteria *composite*

Nilai AVE (Average Variance Extracted) sebesar 0.660,
Variabel (O) Rata-rata Standard Deviasi T-Statistic P Value

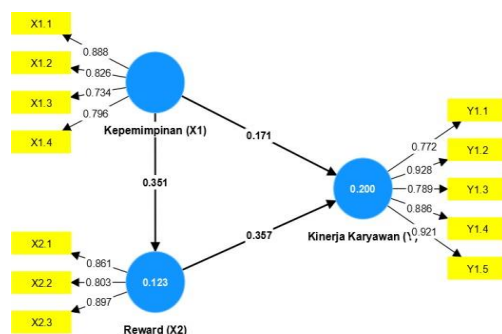
Kepemimpinan Kinerja Karyawan	0.171	0.169	0.130	0.522	0.603
-------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Besar nilai hubungan atau korelasi antar variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.171 dan *reliability*.

Path Coefficient

Kepemimpinan Reward	0.351	0.325	0.165	1.178	0.238
Reward Kinerja Karyawan	0.357	0.370	0.084	4.372	0.000

Variabel kepemimpinan ss(X1) terhadap Reward (X2) sebesar 0,351 Reward (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,357.



Gambar 4 Koefisien jalur dan P-Value

R-Square

R Square Adjusted R Square

Kinerja Karyawan (Y)	0 . 6 6 1	0 . 6 4 8
Reward (X2)	0 . 3 3 5	0 . 3 2 4

Sumber: Data yang diolah dengan Smart PLS 4
Nilai Koefisien determinasi Kepemimpinan (X1) dan Reward (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.661

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Reward

Dalam penelitian ini menemukan bahwa tidak adanya pengaruh yang significant antara Kepemimpinan terhadap Reward. Artinya semakin tinggi kepemimpinan tidak akan mengakibatkan tinggi rendahnya Reward.

Dalam kepemimpinan seorang pemimpin dapat menerapkan kepemimpinan untuk mengolah bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu reward membantu memberikan pemahaman dan keberhasilan karyawan dalam melakukan aktivitas, sehingga apa yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa tidak adanya pengaruh yang significant antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi Kepemimpinan tidak akan mengakibatkan tinggi rendahnya Kinerja Karyawan

Menurut Handoko, mengatakan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektifitas manager. Jadi pemimpin itu harus mempunyai bawahan, harus membagi pekerjaan dan harus tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut dan pada dasarnya karyawan atau bawahan memiliki kewajiban dan tanggungjawab yang wajib dikerjakan sehingga proses pengembangan dalam perusahaan atau suatu usaha dapat berjalan dengan lancar.

Menurut Kouzes dan Posner (dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2013) kepemimpinan adalah penciptaan carabagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa Highly Significant atau adanya pengaruh yang positif signifikan tinggi antara Reward terhadap Kinerja Karyawan, artinya tinggi rendahnya Reward akan mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja Karyawan.

Reward merupakan timbal balik yang diberikan organisasi kepada karyawan atas segala tindakan dan perilaku yang

berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi (Rahim & Daud, 2012).

Hasil ini juga sama semakin meningkat reward maka semakin meningkat kinerja karyawan sebab reward memberikan semangat, dorongan, dan menjadikan motivasi seorang karyawan agar mendapatkan sebuah reward dari perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja. Contohnya Jika dalam suatu perusahaan seorang pemimpin atau rekan kerja yang selalu memberikan semangat atau dorongan kepada bawahan atau rekan kerja yang lain dalam bentuk apapun, sehingga seseorang akan meningkatkan kualitas dan diwujudkan dalam suatu pekerjaan maka kinerja dari karyawan itu sendiri akan meningkat dan juga produktivitas dari perusahaan tersebut juga akan semakin meningkat.

Reward yang diterapkan oleh perusahaan sudah berjalan dengan baik karena tujuan Reward adalah untuk meningkatkan kualitas dari kinerja, gagasan suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan sebagaimana telah disajikan pada bab sebelumnya yaitu bab 4, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh secara

signifikan terhadap Reward Artinya semakin tinggi Kepemimpinan tidak akan mengakibatkan tinggi rendahnya reward. Pada PT. Mandala Multifinance Manado.

2. Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi Kepemimpinan tidak akan mengakibatkan tinggi rendahnya
3. pengaruh Reward terhadap Kinerja karyawan sebesar 4.372.

REFERENSI

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kouzes dan Posner dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2013
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). Perilaku Organisasi: *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pio, R. J. 2015. *Kepemimpinan Spiritual: Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Prawirosentono, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1, Cetakan kedelapan. Yogyakarta: BPFE
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press