

**PENGARUH *REWARD*, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. PLN PERSERO UP3 SURAKARTA)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

NAUFAL FARID YASMIN

B 100 190 561

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *REWARD*, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. PLN PERSERO UP3 SURAKARTA)**

PUBLIKASI ILMIAH

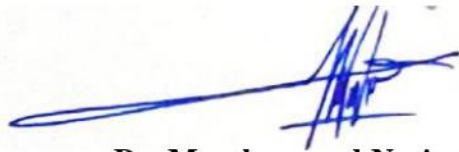
Oleh:

NAUFAL FARID YASMIN

B 100 190 561

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Moehammad Nasir, S.E., M.M

NIK/NIDN: 561/0611096201

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH *REWARD*, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PLN PERSERO UP3 SURAKARTA)

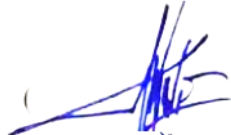
Oleh :

NAUFAL FARID YASMIN
B100 190 561

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa, 01 Februari 2023
Dan dinyatakan telah lulus ujian

Dewan Penguji:

1. Dr. Moechammad Nasir, S.E., M.M
(Ketua Dewan Penguji)
2. Sri Murwanti, S.E., M.M
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Imron Rosyadi, S.E., M.Si
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta





Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si.
NIK/NIDN: 829/0616087401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 09 Februari 2023



NAUFAL FARID YASMIN
B 100 190 564

PENGARUH *REWARD*, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PLN PERSERO UP3 SURAKARTA)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari *reward*, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner terhadap 55 responden. Alat analisis data pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 21, dengan pengujian uji instrument, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *Reward* secara positif dan tidak signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. (2) Gaya Kepemimpinan secara positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. (3) Budaya Organisasi secara positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Reward*, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to examine the effect of reward, leadership style and organizational culture on employee performance. The sample in this study are employees who work at PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta with data collection using a questionnaire to 55 respondents. The data analysis tool in this study used SPSS version 21 software, with instrument testing, classical assumption testing, and hypothesis testing. The results of this study indicate that (1) reward positively and does not significantly affect employee performance. (2) Leadership Style positively and significantly affects Employee Performance. (3) Organizational Culture positively and significantly influences Employee Performance.

Keyword: *reward, leadership style, organizational culture, employee performance*

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci terpenting yang dimiliki perusahaan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Jika perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan baik, maka keuntungan perusahaan secara otomatis akan meningkat.

Dalam setiap pekerjaan dan hubungan kerja antara karyawan dan organisasi, ada harapan perubahan timbal balik mengenai masukan dan hasil (Kalay, 2016). Sumber daya

manusia merupakan isu utama dalam semua kegiatan perusahaan, dimana semua kegiatan yang dilakukan dalam semua kegiatan diputuskan oleh orang-orang yang menjadi karyawan perusahaan. Dalam evolusi bisnis yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan berkinerja tinggi untuk berkembang. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat pertumbuhan suatu bisnis adalah dengan melihat hasil *performance review*.

Atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh pegawai dengan cara pemberian *reward* (hadiah, imbalan dan penghargaan) dan motivasi bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan (Lina, 2014).

Beberapa studi empiris mengenai pengaruh reward terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pemberian kompensasi atau reward yang layak dalam wujud moneter (*monetary rewards*), seperti insentif tahunan (*annual incentives*), dan dalam wujud non moneter (*psychological rewards*) seperti promosi jabatan, pemberian otonomi dan tanggung jawab memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan dan peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Scott, Anthony dan Govindarajan serta Merchant dalam Lina, 2014). Sistem reward selain dapat meningkatkan kinerja manajerial, juga dapat menurunkan kinerja manajerial apabila mereka merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan hasil kerja mereka dan tujuan untuk meningkatkan kinerja manajerial tidak tercapai.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh pemimpinnya, sehingga pemimpin bertanggung jawab atas berhasil tidaknya suatu pekerjaan. Gaya kepemimpinan yang baik berarti kemampuan untuk membimbing, mengarahkan, mengembangkan motivasi kerja, mengendalikan organisasi, membangun semangat tim, menciptakan kondisi kerja yang sehat, memberikan pengawasan dan menempatkan karyawan pada tujuan yang sesuai dengan misi yang telah ditetapkan. Pemimpin memiliki ciri khas dalam mengarahkan dan membimbing karyawannya, yang biasa dikenal dengan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang ketika orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain. Setiap pemimpin memiliki pola yang berbeda untuk membina, merangsang dan mengarahkan potensi personelnnya. Alasan di balik variasinya adalah karena gaya kepemimpinan yang mereka miliki juga berbeda dari masing-masing pemimpin. Korespondensi antara gaya kepemimpinan, norma

dan budaya organisasi diyakini menjadi kunci keberhasilan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain dalam mencapai tujuan (Kristanti dan Harahap (2012). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian organisasi yang relevan (Ivanevich et al., 2008, dalam Noor, 2013). Pola semua tindakan pemimpin yang dirasakan atau dirujuk oleh bawahan dikenal sebagai gaya kepemimpinan (Newstrom, 2007 dan Davis, dalam Noor, 2013). Menurut Fiedler (1967) dalam Robbins and Judge (2013), ada tiga dimensi kepemimpinan.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah nilai dan simbol yang dipahami dan dipatuhi bersama oleh semua anggota organisasi. Budaya ini secara unik dimiliki oleh organisasi tertentu sebagai pembeda antara organisasi dengan organisasi lainnya. (Marta dan Suharnomo, 2011). Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi, dipelajari, diterapkan dan dikembangkan sebagai sistem perekat sebagai referensi untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya (Raf et al., 2014).

Robbins dan Hakim (2013) mengungkapkan bahwa sebuah perusahaan memiliki dua jenis budaya oleh anggotanya, yaitu:

1. Budaya dominan, yaitu budaya yang merepresentasikan nilai-nilai yang dianut oleh sebagian besar masyarakatnya anggota dan menjadikan perusahaan memiliki ciri khas; dan
2. Subkultur, sebuah mini-budaya yang muncul dari departemen yang berbeda dan berbeda wilayah geografis.

Kinerja organisasi dapat dikatakan berhasil jika menunjukkan pencapaian yang baik mengenai seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual serta visi dan misi organisasi dapat tercapai. Hal ini juga berlaku terhadap perusahaan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan serta kesejahteraan masyarakat. Seperti halnya perusahaan PT. PLN, listrik memiliki posisi penting dan sangat dibutuhkan oleh semua kalangan masyarakat. Sebagai penyedia layanan listrik negara bagian, PT PLN dituntut untuk menunjukkan kemampuan dan kompetennya dalam melayani masyarakat lewat bentuk perbaikan, penyaluran dan pendistribusian listrik kepada masyarakat. Untuk penelitian ini, penulis mengambil subyek penelitian pada PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta yang memiliki berbagai bidang dalam menjalankan fungsinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tentunya, sebagai perusahaan umum milik negara PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta memberikan *reward* dalam upaya meningkatkan kepuasan karyawannya. Karena perusahaan

ini bertanggung jawab atas kesejahteraan masyarakat, sangat tidak mungkin apabila pimpinan perusahaan tidak memperhatikan kinerja karyawannya dalam bekerja. Sehingga disini perhatian pimpinan perusahaan menjadi dorongan karyawan dalam bekerja, dimana kinerja mereka merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membahas pengaruh *reward*, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta.

2. METODE

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang dijadikan sampel melalui pengisian kuesioner.

Populasi merupakan wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada di dalam populasi (Sugiyono, 2016). Sampel menurut Arikunto (2010:174) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Bila populasi besar maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab menurut (Kiranayanti & Erawati, 2016). Kuisisioner diberikan langsung kepada karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta yang menggunakan lima alternative jawaban yaitu, SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Pengukuran variabel menggunakan skala Likert lima poin yaitu mulai dari Sangat Setuju (SS=5); Setuju (S=4); Netral(N=3); Tidak Setuju (TS=2) dan Sangat Tidak Setuju (STS=1). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda menggunakan software SPSS versi 21. Dalam prosesnya analisis regresi berganda juga dilakukan uji kualitas data atau uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas. Kemudian uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

Untuk uji hipotesis terdiri dari uji F dan uji t. Dilanjutkan dengan analisis dan interpretasi yang menghasilkan kesimpulan dan saran.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data

Data penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner secara langsung pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 55 responden pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta. Sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh sehingga penelitian ini tidak perlu menggunakan sampling.

3.2 Uji Instrumen Penelitian

Pengujian ini lebih kepada untuk mendapat data yang dianggap memenuhi syarat dalam mewakili variabel yang digunakan. Pengujian instrumen yang digunakan terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

3.2.1 Uji Validitas

Salah satu cara mengukur validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel dengan salah satu uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini adalah jumlah sampel (Ghozali, 2013). Tingkat signifikansi 5% jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,793	0,266	Valid
	Y1.2	0,647	0,266	Valid
	Y1.3	0,721	0,266	Valid
	Y1.4	0,676	0,266	Valid
	Y1.5	0,741	0,266	Valid
	Y1.6	0,713	0,266	Valid
Reward	X1.1	0,744	0,266	Valid
	X1.2	0,823	0,266	Valid
	X1.3	0,643	0,266	Valid
	X1.4	0,529	0,266	Valid
	X1.5	0,578	0,266	Valid
Gaya Kepemimpinan	X2.1	0,800	0,266	Valid
	X2.2	0,505	0,266	Valid
	X2.3	0,781	0,266	Valid
	X2.4	0,635	0,266	Valid
	X2.5	0,785	0,266	Valid
	X2.6	0,772	0,266	Valid
Budaya Organisasi	X3.1	0,764	0,266	Valid

X3.2	0,716	0,266	Valid
X3.3	0,782	0,266	Valid
X3.4	0,732	0,266	Valid
X3.5	0,563	0,266	Valid
X3.6	0,640	0,266	Valid

Sumber: hasil olah data, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai kinerja karyawan, *reward*, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diajukan untuk responden karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta adalah valid karena dilihat dari tingkat $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

3.2.2 Uji Reliabilitas

Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach Alpha*, yang nilainya dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima (Ghozali, 2013). Pernyataan dapat di katakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	r_{table}	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,808	0,6	<i>Reliable</i>
<i>Reward</i>	0,662	0,6	<i>Reliable</i>
Gaya Kepemimpinan	0,805	0,6	<i>Reliable</i>
Budaya Organisasi	0,794	0,6	<i>Reliable</i>

Sumber: hasil olah data, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,808, *Reward* sebesar 0,662, Gaya Kepemimpinan sebesar 0,805, dan Budaya Organisasi sebesar 0,794 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$.

3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji multikolineritas, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.4 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui sebaran data dari variabel bebas adalah terdistribusi normal, karena penggunaan korelasi teknik analisis yang akan digunakan mesyaratkan terpenuhinya ketentuan data dari variabel yang akan diteliti berdistribusi normal atau mendekati normal.

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test yaitu:

1. Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig (2-tailed)	p-value	Keterangan
<i>Undstadarized residual</i>	0,693	P>0,05	Berdistribusi normal

Sumber : hasil olah data, 2023

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui nilai *asympt.sig* sebesar $0,693 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

3.5 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas menurut Priyatno (2014:99) dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan antar variabel bebas dalam suatu penelitian. Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independent. Apabila nilai toleransi menunjukkan angka $\geq 0,10$ atau *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan angka ≤ 10 maka variabel yang ada dikatakan saling berkorelasi dan harus dilakukan penggantian (Ghozali, 2016:103-107).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Reward</i>	0,793	1,261	Tidak terjadi multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan	0,458	2,182	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,489	2,044	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : hasil olah data, 2023

Berdasarkan uji multikolinearitas diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.5.1 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Berdasarkan pada uji Glejser apabila nilai signifikansi menunjukkan angka > 0,05 maka tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi (Priyatno, 2014).

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	batas	Keterangan
<i>Reward</i>	0,128	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0,964	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,174	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6 Uji Hipotesis

3.6.1 Uji Regresi Linier Berganda

Pada dasarnya penggunaan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu *Reward* (X_1), Gaya

Kepemimpinan (X2) dan Budaya Organisasi (X3) yang berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t hitung	t tabel	Sig t	Keterangan
(Constant)	3,694				
<i>Reward</i>	0,058	0,623	2,007	0,536	Tidak Signifikan
Gaya Kepemimpinan	0,43	3,454	2,007	0,001	Signifikan
Budaya Organisasi	0,392	3,336	2,007	0,002	Signifikan
F hitung	29,869				
Sig F	0				
Adjusted R Square	0,616				

Sumber :hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 3,694 + 0,058(X_1) + 0,430(X_2) + 0,392(X_3) + e$$

Dengan demikian, hasil regresi linier berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta α sebesar 3,694 yang artinya jika tidak ada variabel *Reward* (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Budaya Organisasi (X3) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, maka Kinerja Karyawan sebesar 3,005 satuan.
- 2) Nilai koefisien β_1 (*Reward*) sebesar 0,058 yang artinya jika variabel *Reward* meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,058 dengan anggapan variable bebas lain tetap.
- 3) Nilai koefisien β_2 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,430 yang artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja

Karyawan akan meningkat sebesar 0,430 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

- 4) Nilai koefisien β_3 (Budya Organisasi) sebesar 0,392 yang artinya jika variabel Budaya Organisasi meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,392 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

3.6.2 Uji t

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu *Reward* (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

1. Berdasarkan hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,536 ($0,536 \geq 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan H_1 ditolak, yang berarti bahwa “*Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan”.
2. Berdasarkan hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,001 ($0,001 \leq 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan H_2 diterima, yang berarti bahwa “Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan”.
3. Berdasarkan hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,002 ($0,002 \leq 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan H_3 diterima, yang berarti bahwa “Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan”.

3.6.3 Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. F hitung sebesar 29,869 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena $\text{sig F hitung} < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa *Reward* (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.4.4 Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan atau presentase pengaruh yang diberikan variable bebas atau *Reward* (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap variable terikat atau Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan besarnya koefisien determinasi ($\text{Adjusted } R^2 = 63,7 = 64\%$) hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variable bebas atau *Reward* (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap variable terikat atau Kinerja Karyawan (Y) sebesar 64% sedangkan sisanya 36% dijelaskan oleh variable yang tidak diteliti.

4 PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul “Pengaruh *Reward*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta)” maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. *Reward* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya meneliti beberapa variabel independen yaitu *reward*, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan variabel-variabel lain yang dapat diteliti secara signifikan untuk mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Selain menggunakan kuesioner, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode wawancara secara mendalam sehingga data dan informasi yang diperoleh dapat menggambarkan keadaan yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- _ A. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Movere Journal*, 1(2), 150–163. <https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.57>
- Astuti, W. S., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 31–46.

- Dr. Atty Tri Juniarti, S.E., M. S., & Darra Gusti Putri, S. E. (2021). *FAKTOR-FAKTOR DOMINAN YANG MEMPENGARUHI KINERJA* (W. Kurniawan (ed.)). CV. PENA PERSADA.
- Dr. Muhammad Busro. (2018). *TEORI-TEORI SUMBER DAYA MANUSIA*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Junaidi, R., Susanti, F., Tinggi, S., Eknomi, I., & Kbp, ". (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Informasi*, 2(3), 13.
- Karakiliç, N. Y. (2019). Impacts of leadership styles on organizational performance. *New Trends in Management Studies*, 2018, 99–114. <https://doi.org/10.5171/2018.687849>
- Lolowang, N. L., Troena, E. A., Djazuli, A., & Aisjah, S. (2019). The effect of leadership and organizational culture on employee performance that is educated by motivation (study on the implementation empowerment programs in Jayapura city). *Problems and Perspectives in Management*, 17(1), 268–277. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(1\).2019.23](https://doi.org/10.21511/ppm.17(1).2019.23)
- Ndungu, D. N. (2017). The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Institutions: A Case of Kenyatta University, Kenya. *Global Journal of Management and Business Research*, 17(1), 2249–4588. [http://ir-library.ku.ac.ke/bitstream/handle/123456789/18189/The Effects of Rewards and Recognition on Employee.pdf?sequence=1](http://ir-library.ku.ac.ke/bitstream/handle/123456789/18189/The%20Effects%20of%20Rewards%20and%20Recognition%20on%20Employee.pdf?sequence=1)
- Ngwa, W. T., Adeleke, B. S., Agbaeze, E. K., Ghasi, N. C., & Imhanrenialena, B. O. (2019). Effect of reward system on employee performance among selected manufacturing firms in the litoral region of Cameroon. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(3), 1–16.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Prahasti, S., & Wahyono. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543–552.
- Pt, P., Financial, S., & Bima, C. (2021). *Pengaruh insentif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. sunlife financial cabang bima*. X(1), 1–10.

- Sarhan, N., Harb, A., Shrafat, F., & Alhusban, M. (2020). The effect of organizational culture on the organizational commitment: Evidence from hotel industry. *Management Science Letters*, 10(1), 183–196. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.004>
- Semet, S., Mangantar, M., Moniharapon, S., Gaya, P., Dan, K., Organisasi, B., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2022). *PROVINSI SULAWESI UTARA THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN SONDER DISTRICT OFFICE MINAHASA REGENCY Jurnal EMBA Vol . 10 No . 2 April 2022 , Hal . 858-866*. 10(2), 858–866.
- Siswanti, Y. (2015). *MERAIH KESUKSESAN ORGANSISASI KEPEMIMPINAN MANAJERIAL YANG “SMART” DENGAN PENDEKATAN RISET EMPIRIS*. Citra Pustaka.
- Suak, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.
- Suawah, Y. S., Mangantar, M., Lumanauw, B., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Usaha Saranajaya Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2588–2597.
- Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2015). Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT.Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(04), 505–516. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/9650>