

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Kompetensi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Intervening pada PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo

Oleh:

Nama Mahasiswa : Rizka Rahmawati – 192010200453

Dosen Pembimbing : Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.

Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Oktober, 2023

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah elemen kunci dalam suatu organisasi, memerlukan manajemen yang efektif untuk mencapai tujuan. Visi, misi, dan tujuan organisasi harus manusia-berpusat. Kepemimpinan transaksional yang adil dan transparan berperan penting dalam memotivasi karyawan di PT City Neonindo Indah Murni. Karyawan yang merasa dihargai akan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Selain kepemimpinan, kompetensi karyawan juga penting. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan pekerjaan dapat memberikan kinerja yang unggul. Kepuasan kerja sangat terkait dengan faktor seperti jenis pekerjaan, hubungan rekan kerja, gaji, dan perlakuan adil. Kepuasan yang tinggi meningkatkan produktivitas.

Latar Belakang Masalah

Pemberian reward kepada karyawan berprestasi, seperti pujian dan insentif, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Kinerja karyawan yang tinggi berdampak positif pada perkembangan perusahaan dalam persaingan sengit.

Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya dalam teknik, indikator, dan metode analisisnya. Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan baru tentang hubungan antara kepemimpinan, kompetensi, kepuasan kerja, reward, dan kinerja karyawan di PT City Neonindo Indah Murni. Fokus pada pengembangan sumber daya manusia adalah kunci untuk mencapai tujuan organisasi di lingkungan yang kompetitif.

RUMUSAN MASALAH DAN TUJUAN PENELITIAN

Rumusan Masalah

- Adakah Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Kompetensi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Reward sebagai Variabel Intervening pada PT City Neonindo Indah Murni.

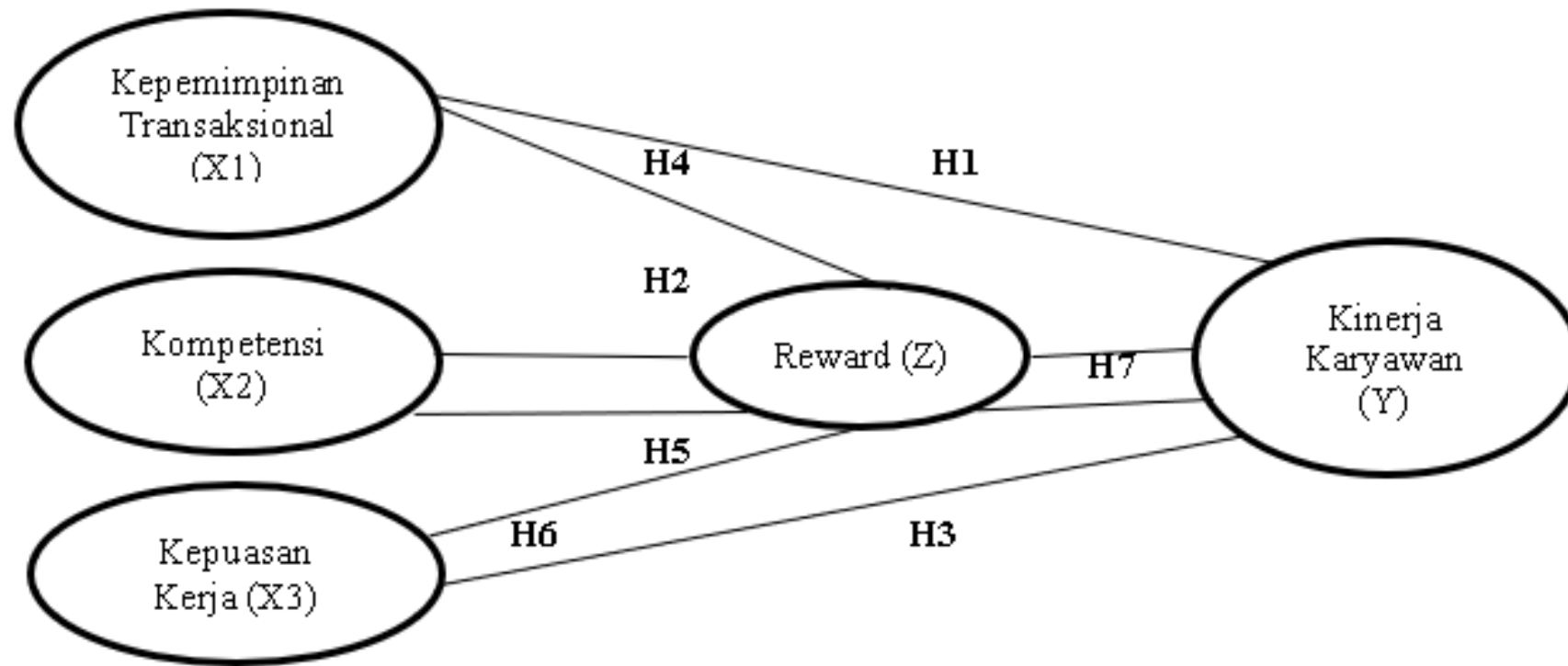
Tujuan Penelitian

- Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Kepemimpinan Transaksional, Kompetensi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Reward sebagai Variabel Intervening pada PT City Neonindo Indah Murni.

GAP PENELITIAN

1. Penelitian yang dilakukan oleh Taufan Pradana mempunyai kesamaan variable (y) dalam penelitian ini, yaitu tentang kinerja karyawan namun terdapat celah dimana penelitian peneliti menggunakan teknik accidental sampling dalam pengambilan sampel sedangkan penelitian yang dilakukan oleh taufan pradana menggunakan teknik sampling jenuh.
2. Pada penelitian yang dilakukan oleh Andi Hidayat mempunyai kesamaan variabel (y) namun yang membedakan dengan penelitian peneliti terdapat pada indikatornya, hasil dari penelitian tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Jimmy Susilo mempunyai kesamaan variabel (x) dalam penelitian ini, yaitu tentang kepuasan kerja namun terdapat celah yang membedakan adalah variabel (y), Hasil dari penelitian tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, berdasarkan penelitian tersebut peneliti menggunakan teknik analisis jalur (path analysis), Sedangkan penelitian peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

KERANGKA BERPIKIR



METODE PENELITIAN



Jenis Penelitian

- Kuantitatif



Sumber Data

- Data Primer



Teknik Pengumpulan Data

- Kuesioner (Angket)

METODE PENELITIAN

Populasi & Sampel



- Sample 100 pekerja
- Teknik accidental sampling
- Toleransi error 5%

Teknik Analisis Data



- SPSS Statistics 23 for Windows
- Analisis Statistik Deskriptif
- Uji Asumsi Klasik
- Analisis Regresi Linear Berganda
- Uji Hipotesis

Lokasi Penelitian



PT City Neonindo
Indah Murni Sidoarjo

ANALISIS DATA

Analisis Deskriptif

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	75	75	75	75
	Perempuan	25	25	25	100
	Total	100	100	100	

Sumber : Data primer diolah, 2023

- **Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki - laki dengan jumlah sebanyak 75 karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo yang menghasilkan presentase sebesar 75%.**

ANALISIS DATA

Analisis Deskriptif

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	20-30 tahun	55	55	55	55
	30-40 tahun	24	24	24	79
Valid	40-50 tahun	17	17	17	96
	50-60 tahun	4	4	4	100
	Total	100	100	100	

Sumber : Data primer diolah, 2023

- **Mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 20 hingga 30 tahun dengan jumlah sebanyak 55 karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo yang menghasilkan presentase sebesar 55%.**

ANALISIS DATA

Analisis

Deskriptif

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 5 tahun	36	36	36	36
	1-3 tahun	32	32	32	68
	3-5 tahun	32	32	32	100
	Total	100	100	100	

Sumber : Data primer diolah, 2023

- **Mayoritas responden dalam penelitian ini bekerja selama kurang dari 5 tahun dengan jumlah sebanyak 36 karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo yang menghasilkan presentase sebesar 36%.**

ANALISIS DATA

Analisis Deskriptif

		Divisi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cat	11	11	11	11
	Furniture	13	13	13	24
	Kayu	10	10	10	34
	Letter	10	10	10	44
	Listrik	14	14	14	58
	Office	25	25	25	83
	System	17	17	17	100
	Total	100	100	100	

Sumber : Data primer diolah, 2023

- **Mayoritas responden dalam penelitian ini berada di divisi office dengan jumlah sebanyak 25 karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo yang menghasilkan presentase sebesar 25%.**

ANALISIS STATISTIK

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional (X1)	X1.1	0,681	0,197	Valid
	X1.2	0,802	0,197	Valid
	X1.3	0,74	0,197	Valid
	X1.4	0,736	0,197	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0,727	0,197	Valid
	X2.2	0,726	0,197	Valid
	X2.3	0,757	0,197	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,689	0,197	Valid
	X3.2	0,865	0,197	Valid
	X3.3	0,769	0,197	Valid
Reward (Z)	Z.1	0,732	0,197	Valid
	Z.2	0,75	0,197	Valid
	Z.3	0,753	0,197	Valid
	Z.4	0,731	0,197	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,712	0,197	Valid
	Y.2	0,775	0,197	Valid
	Y.3	0,712	0,197	Valid
	Y.4	0,689	0,197	Valid

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Uji Validitas

- Semua item pertanyaan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,197) pada tingkat signifikansi 5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator konstruk dalam penelitian ini memiliki validitas yang terpenuhi, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

ANALISIS STATISTIK

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha	Taraf signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,790	0,6	<i>Reliabel</i>
Kompetensi (X2)	0,700	0,6	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja (X3)	0,753	0,6	<i>Reliabel</i>
Reward (Z)	0,799	0,6	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,787	0,6	<i>Reliabel</i>

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Uji Realibilitas

- **Semua konstruk memenuhi kriteria reliabilitas. Ini dapat dilihat dari fakta bahwa semua nilai *Cronbach's alpha* memiliki nilai di atas 0,60. Oleh karena itu setiap variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.**

ANALISIS STATISTIK – UJI ASUMSI KLASIK

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1,13536294
Most Extreme Differences	Absolute	0,081
	Positive	0,057
	Negative	-0,081
Test Statistic		0,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,099 ^c

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Uji Normalitas

- Diperoleh hasil uji normalitas dengan nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,099. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal.

ANALISIS STATISTIK – UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,258	3,880	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kompetensi (X2)	0,196	5,111	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X3)	0,263	3,803	Tidak terjadi Multikolinearitas
Reward (Z)	0,226	4,429	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

- Nilai tolerance dari setiap variabel lebih besar dari 0,1 dan VIF-nya lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

ANALISIS STATISTIK – UJI ASUMSI KLASIK

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,701	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kompetensi (X2)	0,331	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X3)	0,969	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Reward (Z)	0,558	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

- Nilai signifikansi untuk setiap variabel adalah ($>0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas atau terjadinya homoskedastisitas pada keempat variabel bebas dalam penelitian ini.

ANALISIS STATISTIK

Analisis Regresi Linier Berganda Pertama (1)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	0,930	0,502		1,851	0,067
1	Kepemimpinan Transaksional	0,156	0,063	0,158	2,460	0,016
	Kompetensi	0,196	0,093	0,156	2,113	0,037
	Kepuasan Kerja	0,262	0,077	0,215	3,378	0,001
	Reward	0,463	0,065	0,489	7,121	0,000

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

- **Persamaan : $Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + e$**
- **$Y = 0,930 + 0,156X_1 + 0,196X_2 + 0,262X_3 + 0,463Z$**

ANALISIS STATISTIK

Analisis Regresi Linier Berganda Pertama (2)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	1,395	0,746		1,871	0,064
1	Kepemimpinan Transaksional	0,302	0,090	0,297	3,378	0,001
	Kompetensi	0,560	0,116	0,430	4,834	0,000
	Kepuasan Kerja	0,279	0,116	0,221	2,405	0,018

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

- **Persamaan : $Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + e$**
- **$Y = 1,395 + 0,302X_1 + 0,560X_2 + 0,279X_3$**

ANALISIS STATISTIK – UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,930	0,502		1,851	0,067
1					
Kepemimpinan Transaksional	0,156	0,063	0,158	2,460	0,016
Kompetensi	0,196	0,093	0,156	2,113	0,037
Kepuasan Kerja	0,262	0,077	0,215	3,378	0,001
Reward	0,463	0,065	0,489	7,121	0,000

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan

- Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi adalah 2,460. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,985. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,460 > 1,985$), dan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$.
- Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
- Terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja Karyawan.

ANALISIS STATISTIK – UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,930	0,502		1,851	0,067
1					
Kepemimpinan Transaksional	0,156	0,063	0,158	2,460	0,016
Kompetensi	0,196	0,093	0,156	2,113	0,037
Kepuasan Kerja	0,262	0,077	0,215	3,378	0,001
Reward	0,463	0,065	0,489	7,121	0,000

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

- Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi adalah 2,113. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,985. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,113 > 1,985$), dan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$.
- Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
- Terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi dan Kinerja Karyawan.

ANALISIS STATISTIK – UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,930	0,502		1,851	0,067
1					
Kepemimpinan Transaksional	0,156	0,063	0,158	2,460	0,016
Kompetensi	0,196	0,093	0,156	2,113	0,037
Kepuasan Kerja	0,262	0,077	0,215	3,378	0,001
Reward	0,463	0,065	0,489	7,121	0,000

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 3,378. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,985. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,378 > 1,985$), dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.
- Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
- Terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ANALISIS STATISTIK – UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1,395	0,746		1,871	0,064
1	Kepemimpinan Transaksional	0,302	0,090	0,297	3,378	0,001
	Kompetensi	0,560	0,116	0,430	4,834	0,000
	Kepuasan Kerja	0,279	0,116	0,221	2,405	0,018

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Reward

- Nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan Transaksional adalah 3,378. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,985. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,378 > 1,985$), dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.
- Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
- Terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Transaksional dan Reward.

ANALISIS STATISTIK – UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1,395	0,746		1,871	0,064
1	Kepemimpinan Transaksional	0,302	0,090	0,297	3,378	0,001
	Kompetensi	0,560	0,116	0,430	4,834	0,000
	Kepuasan Kerja	0,279	0,116	0,221	2,405	0,018

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Pengaruh Kompetensi Terhadap Reward

- Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi adalah 4,834. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,985. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,834 > 1,985$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
- Terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi dan Reward

ANALISIS STATISTIK – UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1,395	0,746		1,871	0,064
1	Kepemimpinan Transaksional	0,302	0,090	0,297	3,378	0,001
	Kompetensi	0,560	0,116	0,430	4,834	0,000
	Kepuasan Kerja	0,279	0,116	0,221	2,405	0,018

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Reward

- Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi adalah 2,450 Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,985. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,450 > 1,985$), dan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$.
- Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
- Terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja dan Reward

ANALISIS STATISTIK – UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,930	0,502		1,851	0,067
1					
Kepemimpinan Transaksional	0,156	0,063	0,158	2,460	0,016
Kompetensi	0,196	0,093	0,156	2,113	0,037
Kepuasan Kerja	0,262	0,077	0,215	3,378	0,001
Reward	0,463	0,065	0,489	7,121	0,000

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

- Nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 7,121. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,985. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,121 > 1,985$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
- Terdapat pengaruh signifikan antara Reward dan Kinerja Karyawan.

ANALISIS STATISTIK

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,915 ^a	0,837	0,83	1,525

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

- Nilai koefisien korelasi (*R Square*) sebesar 0,837. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan, Kepemimpinan Transaksional, Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Reward memberikan pengaruh sebesar 84% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 16% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transaksional – Kinerja karyawan

- Variabel Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo .
- Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [A. M. Pradana, B. S. Sunuharyo, And D. Hamid](#), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Mustika Bahana Jaya, Lumajang)” (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan .
- Artinya Kepemimpinan Transaksional yang diukur dengan indikator Imbalan kontijen, Manajemen eksepsi aktif, Manajemen eksepsi pasif yang diperoleh mampu mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo

Kompetensi – Kinerja karyawan

- Variabel Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo .
- Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [R. Rosmaini and H. Tanjung](#) “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan .
- Artinya Kompetensi yang diukur dengan indikator pengalaman kerja, keterampilan, pengetahuan pasif yang diperoleh mampu mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo .

PEMBAHASAN

Kepuasan Kerja – Kinerja karyawan

- Variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo .
- Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [M. S. Rahayu and R. Rushadiyati](#), “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini” (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan .
- Artinya Kepuasan Kerja yang diukur dengan indikator Gaji dan upah, Lingkungan kerja, dan Prestasi kerja yang diperoleh mampu mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo .

Kepemimpinan Transaksional – Reward

- Variabel Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh signifikan terhadap Reward PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo .
- Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [R. Rosmaini and H. Tanjung](#) “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Reward .
- Artinya Kepemimpinan Transaksional yang diukur dengan indikator Imbalan kontijen, Manajemen eksepsi aktif, Manajemen eksepsi pasif yang diperoleh mampu mempengaruhi peningkatan atau penurunan Reward PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo .

PEMBAHASAN

Kompetensi - Reward

- Variabel Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Reward PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo .
- Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [H. Aravik, F. Zamzam, and L. Marnisah](#) “Punishment & reward, iklim organisasi, dan kompetensi terhadap produktivitas karya ilmiah dosen persaudaraan dosen republik indonesia (pdri) sumatera selatan,” (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Reward .
- Artinya Kompetensi yang diukur dengan indikator pengalaman kerja, keterampilan, pengetahuan pasif yang diperoleh mampu mempengaruhi peningkatan atau penurunan Reward PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo .

Kepuasan Kerja – Reward

- Variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Reward PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo .
- Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [R L. M](#) “Pengaruh Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Magetan” (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Reward .
- Artinya Kepuasan Kerja yang diukur dengan indikator Gaji dan upah, Lingkungan kerja, dan Prestasi kerja yang diperoleh mampu mempengaruhi peningkatan atau penurunan Reward PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo .

PEMBAHASAN

Reward – Kinerja Karyawan

- Variabel Reward memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo .
- Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [M. F. Ikhsan](#), “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT X” (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan .
- Artinya Reward yang diukur dengan indikator Penghargaan finansial, Penghargaan non finansial, Pelatihan, yang diperoleh mampu mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo .

SIMPULAN

- Kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo. Gaya kepemimpinan ini, yang melibatkan pertukaran antara pemimpin dan pengikut dengan penggunaan reward sebagai insentif, memberikan dampak positif pada kinerja karyawan.
- Tingkat kompetensi atau keahlian karyawan juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tugas mereka cenderung mencapai kinerja yang lebih baik.
- Kepuasan kerja karyawan juga ditemukan memiliki dampak positif pada kinerja mereka di PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang lebih baik.

SIMPULAN

- Reward atau penghargaan memiliki dampak paling besar pada kinerja karyawan dibandingkan faktor-faktor lainnya seperti kepemimpinan transaksional, kompetensi, dan kepuasan kerja. Insentif seperti gaji, bonus, atau pengakuan atas pencapaian karyawan dianggap sebagai faktor paling penting yang memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka.
- Penelitian ini menunjukkan bahwa reward berfungsi sebagai perantara dalam menghubungkan kepemimpinan transaksional, kompetensi, dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa manajemen dapat mempertimbangkan strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan reward, peningkatan kompetensi karyawan, serta meningkatkan kepuasan kerja untuk mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan.
- Hasil penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi manajemen di PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo, tetapi juga perlu diperhatikan bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan tertentu, seperti metode penelitian yang digunakan dan pemilihan responden, sehingga hasilnya perlu dipertimbangkan secara hati-hati dalam konteks praktis.

SARAN

Bagi peneliti selanjutnya, agar meneliti variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yang bertujuan untuk memperluas wawasan. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel semua variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan reward. Sehingga diharapkan pimpinan perusahaan memperhatikan menjaga kestabilan faktor ini agar kinerja karyawan semakin meningkat.

