

# Artikel\_Rizka\_Rahmawati\_OK\_re v.docx

*by - -*

---

**Submission date:** 05-Oct-2023 01:03AM (UTC-0700)

**Submission ID:** 2180212038

**File name:** Artikel\_Rizka\_Rahmawati\_OK\_rev.docx (709.31K)

**Word count:** 8866

**Character count:** 58310



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

*The Influence Of Transactional Leadershi, Competence, Job Satisfaction on Employee Performance with Rewards as an Intervening Variable at PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo*

Rizka Rahmawati  
192010200453

(PROPOSAL TUGAS AKHIR (ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH))

**Program Studi Manajemen  
Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
2023**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo

Nama mahasiswa : Rizka Rahmawati  
NIM : 192010200453

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing  
Dr. Vera Firdaus, S.Psi.,M.M.,  
NIDN. 0715067304



Diketahui oleh

Ketua Program Studi  
Dr. Vera Firdaus, S.Psi.,M.M.,  
NIDN. 0715067304



Tanggal Pengesahan  
(10 Agustus 2023)

## DAFTAR ISI

|  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| <b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....         | <b>i</b>                            |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                | <b>4</b>                            |
| <b>I. Pendahuluan</b> .....            | <b>5</b>                            |
| __ Rumusan Masalah .....               | 5                                   |
| __ Pertanyaan Penelitian .....         | 5                                   |
| __ Katagori SDGs .....                 | 5                                   |
| <b>II. Literatur Riview</b> .....      | <b>6</b>                            |
| <b>III. Metode Penelitian</b> .....    | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| __ Lokasi Penelitian .....             | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| __ Kerangka Konseptual .....           | 4                                   |
| __ Definisi Operasional .....          | 4                                   |
| <b>III. Hasil dan Pembahasan</b> ..... | <b>6</b>                            |
| __ Analisis Data .....                 | 6                                   |
| __ Analisis Statistik.....             | 7                                   |
| __ Pembahasan .....                    | 12                                  |
| <b>Kesimpulan</b> .....                | <b>15</b>                           |
| <b>Saran</b> .....                     | <b>16</b>                           |
| <b>Ucapan Terima Kasih</b> .....       | <b>16</b>                           |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....            | <b>17</b>                           |

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

### ***“The Influence of Transactional Leadership, Competence, Job Satisfaction on Employee Performance With Reward as an Intervening Variable at PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo”***

#### **I. Pendahuluan**

Sumber daya manusia adalah faktor penting pada perusahaan, maka dari itu suatu organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan apabila tidak ada sebuah manajemen pengelolaan sumber daya manusia yang berada disuatu organisasi atau perusahaan tersebut, organisasi ataupun perusahaan harus memiliki bentuk serta tujuan yang berlandaskan dengan visi dan misi agar dapat mencapai tujuannya untuk kepentingan manusia dan dikelola oleh manusia juga, pengelolaan manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk dilakukan. Suatu organisasi yang didirikan sesuai visi untuk kepentingan bersama, serta pelaksanaan misinya dikelola manusia yang pada umumnya untuk bertahan hidup, berkembang serta membentuk laba. Supaya mencapai tujuannya, perusahaan mampu mengoptimalkan faktor-faktor diperusahaan seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, mesin dan teknologi serta dan produksi menjalankan aktivitas usahanya.

Kepemimpinan Transaksional adalah faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan PT City Neonindo Indah Murni. Kepemimpinan transaksional yang adil dan transparan dapat memberikan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sementara itu, kepemimpinan transaksional yang baik dapat membantu membangun hubungan antarpersonil yang sehat dan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dalam fenomena ini kepemimpinan transaksional memicu adanya semangat kerja dan menyebabkan kepuasan terhadap suatu pekerjaan yang sedang di jalani meskipun pekerjaan banyak dan berat dengan adanya pemimpin yang memotivasi membuat karyawan menjadi puas dengan hasil kerjanya.

Kompetensi artinya ciri dasar yang terdapat pada seseorang yang mempunyai kemampuan melaksanakan pekerjaan dilandasi menggunakan keterampilan dan pengetahuan serta didukung perilaku kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu sendiri. Kompetensi memungkinkan seseorang mengeluarkan kinerja unggul dan bisa memenuhi apa yang disyaratkan pekerjaan didalam organisasi sehingga organisasi tersebut mencapai hasil yang diperlukan. baik antara individu-individu yang terlibat erat dalam organisasi tentunya akan mendukung pekerjaan yang bersifat pribadi atau tanggung jawab bersama untuk diselesaikan dengan baik, sehingga dapat mendorong peningkatan pemenuhan pekerjaan dalam suatu organisasi. Kompetensi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan identik dengan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup segala aspek yang telah ditentukan oleh standar kerja suatu organisasi.

Kepuasan kerja merupakan perasaan seorang terhadap pekerjaan yang berdasarkan dievaluasi aspek-aspek yang tidak selaras dari setiap pekerjaan [1]. Perilaku setiap orang akan pekerjaannya mendeskripsikan pengalaman yang menyenangkan atau kurang menyenangkan serta harapan mengenai pengalaman yang akan tiba. Kepuasan kerja artinya perilaku umum berasal dari beberapa perilaku spesifik terhadap faktor pekerjaan, karakteristik individual, dan korelasi grup diluar pekerjaan itu sendiri yang mempengaruhi kepuasan kerja merupakan jenis pekerjaan, rekan kerja, gaji serta upah, perlakuan secara adil sesama karyawan.

Fenomena dalam hal ini mengkaitkan dengan pemimpin transaksional, kompetensi berpengaruh dengan kepuasan kerja yang semakin bagus dan respon karyawan dalam kepuasan kerja semakin baik pula kinerja yang dijalankan dan pekerjaan menjadi nyaman dan aman tanpa hambatan sehingga tidak ada muncul rasa benci dan dendam terhadap sesama karyawan karna di perlakukan dengan adil dan menciptakan lingkungan kerja yang bahagia. Perasaan positif tentang pekerjaan berasal dari penilaian karakteristiknya dikenal menjadi kepuasan kerja. Seorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang relatif tinggi akan merasa nyaman menggunakan pekerjaannya, sedangkan seorang yang mempunyai taraf kepuasan kerja yang rendah merasa tidak nyaman menggunakan pekerjaannya. Keterkaitan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memberikan pengaruh positif. Hal ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Reward adalah sebuah bentuk apresiasi yang diberikan pada karyawan berprestasi supaya karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Reward juga merupakan bentuk perjuangan untuk mendapatkan karyawan yang professional sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan pada perusahaan yang berkeselimbangan disuatu usaha aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pemeliharaan karyawan yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien. Langkah nyata yang terdapat pada hasil pembinaan manajer PT City neonindo indah murni yaitu mengadakan pemberian hadiah atau reward pada karyawan yang sudah memberikan prestasi kerjanya yang baik guna memotivasi para karyawan lainnya supaya bisa memperbaiki atau menaikkan kinerja untuk tujuan yang dicapainya. Pemberian reward yang dilakukan PT City neonindo indah murni antara lain melalui anugerah pujian bagi karyawan, hadiah insentif, serta penghargaan hadiah lainnya bagi karyawan berprestasi yang telah memenuhi syarat. Fenomena pada hal ini mengaitkan dengan adanya pemimpin transaksional yang mengapresiasi karyawannya menggunakan hadiah reward atas pencapaian kinerjanya.

Kinerja karyawan yang semakin tinggi akan berdampak dikemajuan perusahaan, pada hal ini perusahaan bisa bertahan diketatnya persaingan lingkungan kerja yang kurang stabil. Kinerja ialah hasil kerja karyawan yang bisa dipergunakan untuk menilai seseorang karyawan tersebut. Meningkatkan kinerja seorang memang tidak mudah dikarenakan adanya faktor yang bisa mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang.

Kata kinerja seringkali didengar sangat krusial bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mengupayakan pencapaian tujuannya. Pada konteks mengembangkan sumber daya manusia, kinerja karyawan pada perusahaan sangat diperlukan dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh pegawai saat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.. Hasil yang didapatkan dari kinerja bisa berupa fisik atau non fisik guna mengetahui kinerja pegawai tersebut, maka diadakan evaluasi terhadap kinerja itu sendiri untuk mendapatkan informasi perihal kinerja karyawan yang bisa digunakan perusahaan untuk memperbaiki kinerjanya serta memotivasi karyawan supaya mau mengembangkan diri. Fenomena pada hal ini saling berkaitan diantara kepemimpinan transaksional, kompetensi, kepuasan kerja serta reward dalam meningkatkan kinerja para karyawan PT City neonindo indah murni.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap di penelitian terdahulu. Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Taufan Pradana mempunyai kesamaan variabel (y) dalam penelitian ini, yaitu tentang kinerja karyawan namun terdapat celah dimana penelitian saya menggunakan teknik accidental sampling dalam pengambilan sampel sedangkan penelitian yang dilakukan oleh taufan pradana menggunakan teknik sampling jenuh. Pada penelitian yang dilakukan oleh Andi Hidayat mempunyai kesamaan variabel (y) namun yang membedakan dengan penelitian saya terdapat pada indikatornya, hasil dari penelitian tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 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 saya menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

### **Rumusan Masalah**

Adapun sebuah rumusan suatu masalah yang terdapat pada penelitian tersebut yakni adakah Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Kompetensi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Reward sebagai Variabel Intervening pada PT City Neonindo Indah Murni.

### **Pertanyaan Penelitian**

Apakah Kepemimpinan Transaksional, Kompetensi, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan Reward sebagai Variabel Intervening pada PT. City Neonindo Indah Murni?

### **Kategori SDGs**

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Reward Terhadap PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo” Sesuai dengan Kategori SDGs poin 8 (*Decain Work and economic*) Group untuk menumbuhkan perkembangan ekonomi yang menyeluruh serta berkesinambungan, tenaga kerja yang maksimal serta bernilai, kesempatan kerja penuh serta produktif dan pekerjaan yang setimpal.

## II. Literatur Riview

### Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional juga dikenal sebagai seorang pemimpin yang melibatkan proses pertukaran yang mengakibatkan karyawan menerima hadiah serta membantu karyawannya mengidentifikasi apa yang wajib dikerjakan guna memenuhi hasil yang diperlukan. Pada hubungan transaksional, pemimpin menjanjikan serta menyampaikan penghargaan atau reward pada karyawan yang berkinerja baik, serta mendisiplinkan karyawan yang berkinerja buruk. Kepemimpinan transaksional berperan penting pada organisasi sebab adanya gaya kepemimpinan transaksional, pemimpin fokus pada transaksi interpersonal antara pemimpin serta bawahan sehingga melibatkan korelasi pertukaran sosial.

Terdapat indikator-indikator dalam kepemimpinan transaksional yang mana meliputi:

- a. **Imbalan kontijen:** Indikator ini mencerminkan pemimpin yang memberikan imbalan pada karyawan yang sudah menyelesaikan tugasnya dengan baik yang telah menjadi tanggung jawabnya.
- b. **Manajemen eksepsi aktif:** Indikator ini artinya syarat dimana pimpinan secara aktif yang memantau pekerjaan karyawannya sehingga mereka terhindar dari kesalahan.
- c. **Manajemen eksepsi pasif:** Indikator ini meliputi tindakan pemimpin sesudah terjadinya kegagalan yang dilakukan karyawannya, tindakan ini dilakukan supaya bisa mencapai tujuan organisasi.

### Kompetensi

Kompetensi ialah kemampuan melaksanakan suatu pekerjaan dilandasi dengan keterampilan serta pengetahuan dan didukung perilaku kerja yang dimiliki supaya berbeda dengan lainnya yang memiliki kemampuan biasa saja. Kompetensi yang terukur diterjemahkan melalui pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Terdapat indikator-indikator dalam kompetensi yang mana meliputi:

- a. Pengalaman kerja artinya keterampilan seseorang yang diukur dari pekerjaannya dapat dilihat pada masa kerja dan tingkat pengetahuan yang dimilikinya
- b. Adanya keahlian
- c. Keterampilan : karyawan menyelesaikan tugasnya dengan tanggung jawab dengan baik dan maksimal

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah sesuatu yang mempunyai sifat personal. Tergantung pada nilai-nilai yang dipegang setiap orang, mereka mempunyai taraf kesenangan yang berbeda. Meningkatnya penilaian latihan yang dirasakan sesuai harapan individu, maka kepuasan yang dirasakan menggunakan latihan tersebut meningkat. Oleh sebab itu, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terdapat indikator-indikator pada kepuasan kerja yang mana mencakup:

- a. **Lingkungan kerja yang mendukung :** Pada hal ini, syarat yang mendukung kenyamanan bekerja meliputi kenyamanan suhu ruang kerja, ketersediaan fasilitas pendukung kerja, pengaturan waktu bekerja serta istirahat dan aliran udara
- b. **Gaji atau upah :** Para karyawan menginginkan sistem gaji atau upah yang bersifat adil sesuai tingkat pekerjaan, taraf keterampilan individu, serta standart pengupahan, kemungkinan menghasilkan kepuasan.
- c. **Rekan kerja yang mendukung :** Memiliki rekan kerja yang ramah serta mendukung untuk kenyamanan pribadi ataupun mempermudah mengerjakan tugas dengan baik.

## Reward

Reward artinya faktor dari seorang pegawai yang memiliki kemampuan serta keterampilan dan membuatnya tidak sama dengan pegawai lainnya yang memiliki kemampuan rata-rata atau biasa. Kompetensi yang terukur mampu dijabarkan serta diterjemahkan melalui pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Terdapat indikator-indikator pada reward yang mana meliputi:

- a. Reward finansial berupa : gaji dan upah, tunjangan karyawan, insentif, liburan.
- b. Reward non finansial berupa : penghargaan antar pribadi, seperti kenaikan jabatan.
- c. Pencapaian ialah suatu penghargaan yang ada didiri sendiri dan diperoleh saat meraih tujuan yang menantang.

## Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah komitmen untuk melakukan tugas yang memiliki sifat kualitas serta kuantitas pada penyelesaian pekerjaan serta menjadi sikap yang nyata disetiap orang menjadi prestasi kerja yang didapatkan karyawan tersebut sesuai perannya diperusahaan. Kinerja mampu mempengaruhi keberlangsungan aktivitas organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan karyawan maka akan semakin membantu pada perkembangan perusahaan tersebut. Berikut indikator-indikator pada kinerja karyawan yang mana meliputi:

- a. kualitas, tingkat yang dilakukan pegawai bisa membentuk pekerjaan sesuai dengan kondisi serta standar dari pekerjaan tersebut.
- b. Kuantitas, jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan.
- c. Efektivitas, taraf kemampuan karyawan memaksimalkan sumber daya yang terdapat untuk mengembangkan laba serta mengurangi kerugian.

## Keterkaitan hubungan antar variabel

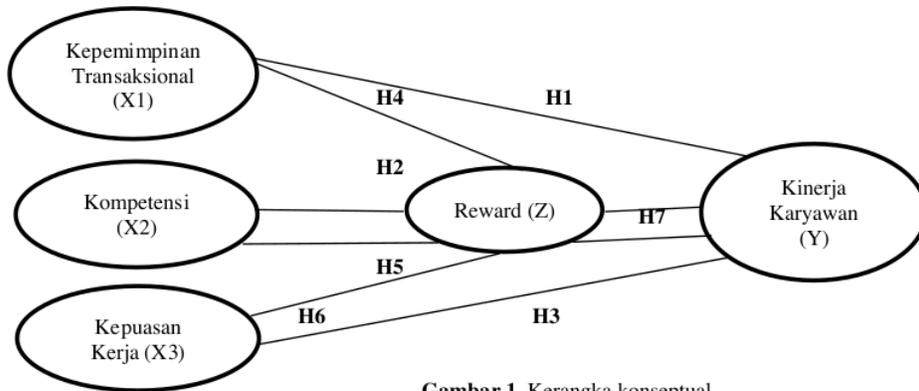
- a. Hubungan kepemimpinan transaksional dengan kinerja karyawan : Keterkaitan hubungan kepemimpinan transaksional dengan kinerja karyawan memberikan pengaruh yang positif. Hal ini menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional dianggap menjadi faktor yang sangat penting yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan : Keterkaitan hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan memberikan pengaruh positif. Hal ini dikarenakan bahwa peningkatan kompetensi pekerja harus terus dilakukan untuk mewujudkan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.
- c. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan : Keterkaitan hubungan ini memberikan pengaruh positif. Hal ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja yang lebih tinggi.
- d. Hubungan kepemimpinan transaksional dengan reward : Keterkaitan hubungan kepemimpinan transaksional dengan reward memiliki pengaruh yang positif. Hal ini menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional mempunyai peran penting bagi karyawan yang berprestasi guna memberikan apresiasi atau penghargaan agar karyawan tersebut meningkatkan kinerjanya.
- e. Hubungan kompetensi dengan reward : Keterkaitan hubungan kompetensi dengan reward memberikan pengaruh yang positif. Hal ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi akan mendapat

reward dari perusahaan sebagai apresiasi atas pencapaian kinerja mereka.

- f. Hubungan kepuasan kerja dengan reward : Keterkaitan hubungan kepuasan kerja dengan reward memberikan pengaruh secara langsung maupun tidak langsung, hal ini dikarenakan karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan.
- g. Hubungan reward dengan kinerja karyawan : Pemberian reward kepada karyawan dapat menjadikan motivasi yang sangat memikat dalam meningkatkan kinerjanya, dengan adanya reward yang diberikan dapat menjadi dorongan seorang karyawan untuk bekerja lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya pada perusahaan.

### Kerangka Konseptual

Kerangka konsep pengaruh antar variabel dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka konseptual

Berlandaskan Rumusan Masalah serta Kerangka Konseptual yang sudah disusun, bahwa dugaan pada penelitian tersebut yakni diantaranya:

H<sub>1</sub> : kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>4</sub> : kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap reward.

H<sub>5</sub> : kompetensi berpengaruh signifikan terhadap reward.

H<sub>6</sub> : kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap reward.

H<sub>7</sub> : reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### III. Metode Penelitian

Jenis pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Populasi dipenelitian ini merupakan semua karyawan yang berkerja pada PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo. Sampel yang dipergunakan dipenelitian ini berjumlah 100 orang diambil dari beberapa karyawan yang berkerja pada perusahaan tersebut. Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan teknik accidental sampling. Maka skala yang dipergunakan penelitian ini ialah skala likert, dimana skala ini dinyatakan dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Subjek yang diteliti pada penelitian ini ialah karyawan PT City Neonindo Indah Murni diuraikan sesuai jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia serta lama bekerja.

Sumber data yang dipergunakan untuk menunjang penelitian ini yaitu data premier berdasarkan kuisioner menggunakan total 18 pertanyaan. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan pada penelitian ini yakni teknik accidental sampling. Pada penelitian ini sumber data yang dikumpulkan ialah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini berupa penyebaran kuisioner pada karyawan perusahaan. Sesudah data terselesaikan dan dikumpulkan kemudian dilakukan uji hipotesis, uji hipotesis sendiri terdiri dari uji koefisien determinasi dan uji statistik T dengan memakai aplikasi software Statistical Product dan Service Solution (SPSS).

### Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini pada PT City Neonindo Indah Murni yang beralamat di Pergudangan Tanrise Southgate Blok A No. 41-41 Sruni, Kec. Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. PT City Neonindo Indah Murni termasuk dalam industri dibidang Event Organizer.

### Definisi Operasional

Definisi operasional ditujukan untuk penjelasan setiap variabel pada penelitian secara lebih khusus dimana untuk memudahkan pada pengukuran. Berikut variabel pada penelitian ini yang mana mencakup kepemimpinan transaksiona (X1), kompetensi (X2), kepuasan kerja (X3), reward (Z) kinerja karyawan (Y).

#### a. *Kepemimpinan Transaksional (X1)*

Kepemimpinan Transaksional yaitu pemimpin yang melakukan negosiasi dengan bawahannya untuk menyampaikan imbalan atas apa yang sudah mereka lakukan. Terdapat indikator pada kepemimpinan transaksional yang mana mencakup:

- a. **Imbalan kontijen:** Indikator ini mencerminkan pemimpin yang menyampaikan imbalan kepada karyawan yang menyelesaikan tugasnya dengan baik yang telah menjadi tanggung jawabnya.
- b. **Manajemen eksepsi aktif:** Indikator ini merupakan syarat dimana pimpinan secara aktif memantau pekerjaan karyawannya sehingga mereka terhindar dari kesalahan.
- c. **Manajemen eksepsi pasif:** Indikator ini meliputi tindakan dari seseorang pemimpin sesudah terjadinya kegagalan yang dilakukan karyawannya, tindakan tadi dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

b. *Kompetensi (X2)*

Kemampuan melaksanakan serta melakukan pekerjaan dilandasi oleh keterampilan serta pengetahuan. Berikut indikator pada kompetensi yang mana meliputi :

- a. **Pengalaman kerja** ialah keterampilan karyawan bisa diukur dari pekerjaannya pada masa kerja dan tingkat pengetahuannya.
- b. **Keterampilan** atau skill ialah kemampuan untuk mengerjakan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik yang dapat mengukur seorang karyawan dari masa kerjanya.
- c. **Pengetahuan** adalah informasi yang dimiliki seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan.

c. *Kepuasan Kerja (X3)*

Kepuasan kerja yakni evaluasi cerminan perasaan ataupun sikap pada pegawai, ataupun total kesenangan yang dipunyai dari pegawai atas pekerjaannya. Terdapat indikator dalam kepuasan kerja yang mana meliputi :

- a. **Gaji dan upah** : para karyawan menginginkan kebijakan yang adil sesuai tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, serta masa kerjanya.
- b. **Lingkungan kerja** : dalam hal ini, kondisi yang mendukung kenyamanan bekerja seperti ketersediaan fasilitas pendukung kerja, pengaturan waktu bekerja dan istirahat, kenyamanan suhu ruang dapat mengarah kepada kepuasan kerja.
- c. **Prestasi kerja** yang dicapai oleh karyawan dapat diukur dari adanya apresiasi pimpinan yang memberikan reward berupa promosi naik jabatan atau liburan.

d. *Reward (Z)*

Sebuah bentuk apresiasi dari prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material maupun non material yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya. Terdapat indikator dalam reward yang mana meliputi:

- a. **Penghargaan finansial** berupa : gaji dan upah, tunjangan karyawan, bonus yakni imbalan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi dan berkontribusi bagi perusahaan.
- b. **Penghargaan non finansial** berupa : penghargaan interpersonal atau penghargaan antar pribadi seperti promosi naik jabatan dan liburan.
- c. **Pelatihan** : kegiatan yang diberikan kepada karyawan agar kinerjanya atau prestasinya dapat diperbaiki dan ditingkatkan.

e. *Kinerja Karyawan (Y)*

Sikap nyata karyawan yang ditampilkan dalam sebuah prestasi kerja yang didapatkan sesuai dengan perannya pada perusahaan. Berikut indikator dalam kinerja karyawan yang mana meliputi :

- a. **Kualitas** : indikator ini mengukur tingkat yang dilakukan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standart dari pekerjaan tersebut.
- b. **Efektivitas** : indikator ini mengukur tingkat kemampuan karyawan pada menggapai suatu hal yang dihendaki.
- c. **Ketepatan waktu** : indikator ini mengukur bagaimana pekerjaan itu diselesaikan dengan sempurna tanpa adanya keterlambatan.

**IV. Hasil dan Pembahasan**  
**Analisis Data**  
**Analisis Deskriptif**

**Tabel 1.** Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Responden  
**Jenis Kelamin**

|                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Laki-Laki       | 75        | 75      | 75            | 75                 |
| Valid Perempuan | 25        | 25      | 25            | 100                |
| Total           | 100       | 100     | 100           |                    |

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah sebanyak 75 karyawan yang bekerja pada PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo yang menghasilkan presentase sebesar 75%. Sedangkan responden perempuan berjumlah 25 karyawan yang bekerja pada PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo dengan presentase sebesar 25%. Selain itu, untuk klasifikasi responden berdasarkan usia menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 2.** Statistik Deskriptif Usia Responden  
**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

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo berusia 20 sampai 30 tahun yang berjumlah 55 karyawan dengan presentase sebesar 55%. Selain itu terdapat responden berusia 30-40 tahun berjumlah 24 karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo dengan presentase sebesar 24%, untuk responden berusia 40 tahun sampai 50 tahun berjumlah 17 karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo dengan presentase sebesar 17% dan responden berusia 50-60 tahun berjumlah 4 PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo dengan presentase sebesar 4%. Selain itu, untuk klasifikasi responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.** Statistik Deskriptif Lama Bekerja Responden  
**Lama Bekerja**

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

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo yang bekerja selama kurang dari 5 tahun berjumlah 36 karyawan dengan presentase sebesar 36%. Selain itu terdapat responden yang bekerja selama 1-3 tahun dan 3-5 tahun masing-masing berjumlah 32 karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo dengan presentase sebesar 32%. Selain itu, untuk klasifikasi responden berdasarkan divisi menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.** Statistik Deskriptif Divisi Responden  
**Divisi**

|           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 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

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo divisi office berjumlah 25 karyawan dengan presentase sebesar 25%. Selain itu terdapat responden divisi system berjumlah 17 karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo dengan presentase sebesar 17%. Lalu terdapat responden divisi listrik berjumlah 14 karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo dengan presentase sebesar 14%. Untuk divisi furniture berjumlah 13 karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo dengan presentase sebesar 13%. Untuk divisi cat berjumlah 11 karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo dengan presentase sebesar 11%. Sedangkan untuk divisi kayu dan letter berjumlah masing-masing 10 karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo dengan presentase sebesar 10%.

## Analisis Statistik

### Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan adalah suatu proses pengujian yang bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu instrumen pengukuran mampu mengukur dengan akurat apa yang hendak diukur. Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi keabsahan data yang terdapat dalam kuesioner, dengan tujuan untuk menentukan apakah data tersebut valid atau tidak [8]. Validitas kuesioner dinyatakan terpenuhi jika pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu mengungkapkan dengan tepat suatu hal yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Dalam uji validitas, item kuisisioner dianggap valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , begitupun sebaliknya nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item kuisisioner dianggap tidak valid.

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas

| Variabel                        | Item | R <sub>hitung</sub> | R <sub>tabel</sub> | 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

Dari data yang terdapat pada tabel 5, 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.

#### 6 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana konsistensi hasil pengukuran dari suatu alat pengukur tetap terjaga ketika digunakan oleh individu yang sama dalam waktu yang berbeda, atau digunakan oleh individu yang berbeda pada waktu yang sama atau waktu yang berbeda[9]. Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kuesioner sebagai indikator dari suatu variabel yang konsisten dan dapat diandalkan [10]. Dalam penelitian ini, reliabilitas kuesioner diuji menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Jika nilai koefisien *Alpha* melebihi tingkat signifikansi 60% atau 0,6, maka kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Sebaliknya, jika nilai koefisien *Alpha* berada di bawah tingkat signifikansi 60% atau 0,6, maka kuesioner dianggap tidak reliabel.

**Tabel 6.** Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 6, dapat disimpulkan bahwa 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.

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memvalidasi apakah asumsi-asumsi yang telah ditetapkan terpenuhi, sehingga dapat menghasilkan koefisien yang tidak oleh bias [9], berikut adalah metode-metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala-gejala tersebut :

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah distribusi variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini normalitas diuji dengan menggunakan *SPSS Statistics 23 for Windows* dengan menggunakan metode uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Pengukuran dilakukan dengan membandingkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*[1] dengan nilai yang ditetapkan sebesar 5%. Apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* melebihi 0,05, dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal. Di bawah ini terdapat hasil uji normalitas:

10 **Tabel 7.** Hasil Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 100                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | 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<sup>c</sup>

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 7, 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.

#### Uji Multikolinieritas

Tujuan dari pengujian multikolinieritas adalah untuk memeriksa apakah ada gejala korelasi antara variabel bebas dalam regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengidentifikasi tanda-tanda multikolinieritas, dilakukan pengujian dengan memeriksa nilai toleransi dan *VIF (Variance Inflation Factor)* yang dihitung menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 23 for Windows*. Hasil pengujian multikolinieritas ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 8.** Hasil Uji Multikolinieritas

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

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 8, dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari setiap variabel lebih besar dari 0,1 dan *VIF*-nya lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

#### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menunjukkan apakah variasi variabel tidak sama untuk setiap pengamatan. Dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas dilakukan pengujian *Glejser* dengan kriteria bahwa jika nilai *Sig* melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 23 for Windows*. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat ditemukan dalam tabel berikut:

**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

Berdasarkan Tabel 9, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk Kepemimpinan Transaksional (X1) adalah 0,701 (>0,05), nilai signifikansi untuk Kompetensi (X2) adalah 0,331 (>0,05), nilai signifikansi untuk Kepuasan Kerja (X3) adalah 0,969 (>0,05), dan nilai signifikansi untuk Reward (Z) adalah 0,558 (>0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas atau terjadinya homoskedastisitas pada keempat variabel bebas dalam penelitian ini.

#### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh Kepemimpinan Transaksional (X1), Kompetensi (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Reward (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini adalah persamaan yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

**Tabel 10.** Hasil Uji Regresi Persamaan 1  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                      | 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

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 10, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,930 + 0,156X_1 + 0,196X_2 + 0,262X_3 + 0,463Z$$

Hasil dari persamaan regresi berganda pada table 10 dapat memberikan pemahaman sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 0,930 menunjukkan bahwa ketika variabel independen, yaitu Kepemimpinan Transaksional, Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Reward diabaikan, maka nilai Kinerja Karyawan(Y) akan memiliki nilai sebesar 0,930.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan Transaksional (X1) adalah positif, yaitu 0,156. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai Kepemimpinan Transaksional (X1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,156.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompetensi (X2) adalah positif, yaitu 0,196. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai Kompetensi(X2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,196.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (X3) adalah positif, yaitu 0,262. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai Kepuasan Kerja (X3) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,262.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Reward (Z) adalah positif, yaitu 0,463. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai Reward (Z) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,463.

**Tabel 11.** Hasil Uji Regresi Persamaan 2  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                      | 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

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 11, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,395 + 0,302X_1 + 0,560X_2 + 0,279X_3$$

Hasil dari persamaan regresi berganda pada table 11 dapat memberikan pemahaman sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 1,395 menunjukkan bahwa ketika variabel independen, yaitu Kepemimpinan Transaksional, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja diabaikan, maka nilai Reward (Z) akan memiliki nilai sebesar 1,395.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan Transaksional (X1) adalah positif, yaitu 0,302. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai Kepemimpinan Transaksional (X1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka Reward (Z) akan meningkat sebesar 0,302.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompetensi (X2) adalah positif, yaitu 0,560. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai Kompetensi (X2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka Reward (Z) akan meningkat sebesar 0,560.
- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (X3) adalah positif, yaitu 0,279. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai Kepuasan Kerja (X3) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka Reward (Z) akan meningkat sebesar 0,279.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji validitas pernyataan dalam hipotesis. Uji t menunjukkan sejauh mana variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dalam penjelasannya. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Namun, jika nilai signifikansi (sig.) kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Berikut ini adalah hasil dari uji t yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic 23 for Windows:

#### a. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 10, terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kepemimpinan Transaksional 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  $0,016 < 0,05$ . Sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja Karyawan.

#### b. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 10, terlihat bahwa 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  $0,037 < 0,05$ . Sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi dan Kinerja Karyawan.

#### c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 10, terlihat bahwa 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  $0,001 < 0,05$ . Sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

#### d. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Reward

Dari tabel 11, terlihat bahwa 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. Sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Transaksional dan Reward.

**e. Pengaruh Kompetensi Terhadap Reward**

Dari tabel 11, terlihat bahwa 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. Sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi dan Reward.

**f. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Reward**

Dari tabel 11, terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 2,405. Nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,985. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,405 > 1,985), dan nilai signifikansi 0,018 < 0,05. Sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja dan Reward.

**g. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari tabel 10, terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Reward 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. Sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Reward dan Kinerja Karyawan.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan *R square*.

**Tabel 12.** Hasil Uji R  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,915 <sup>a</sup> | 0,837    | 0,83              | 1,525                      |

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan analisis data yang terdapat pada tabel 12, didapatkan nilai koefisien korelasi (*R Square*) sebesar 0,84. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan, Kepemimpinan Transaksional, Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Reward memberikan pengaruh sebesar 84% terhadap Kinerja, sedangkan 16% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan pembahasan terhadap hasil analisis tersebut. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel dalam penelitian.

**Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki dampak yang signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh penerapan kepemimpinan transaksional dalam PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo memberikan penghargaan dan hukuman yang sesuai kepada karyawannya, pemimpin dapat memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Kepemimpinan transaksional yang baik akan menghasilkan peningkatan dalam tingkat kinerja karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo. Dengan kata lain, dampak positif pada kinerja karyawan diharapkan akan berkontribusi pada hasil organisasi yang positif. Jika karyawan mencapai kinerja yang lebih baik, organisasi kemungkinan akan mencapai tujuannya dengan lebih baik, seperti peningkatan produktivitas, keuntungan yang lebih besar, atau pencapaian tujuan strategis lainnya.

2  
Dalam penelitian ini juga sama dengan apa yang ada dalam penelitian [11] yang mengatakan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dampak dari kepemimpinan transaksional yang efektif akan menciptakan hasil yang menguntungkan bagi organisasi. Ini bisa berarti peningkatan produktivitas, peningkatan kualitas produk atau layanan, penurunan tingkat keluhan atau kegagalan dalam pekerjaan, dan sejenisnya. Namun menurut penelitian [12] menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo.

Kepemimpinan Transaksional dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah Imbalan kontijen, Manajemen eksepsi aktif, Manajemen eksepsi pasif. Kinerja Karyawan dibangun oleh beberapa indicator, diantaranya Kualitas, Efektivitas, Ketepatan waktu. Kontribusi terbesar ada pada indikator Imbalan kontijen, yaitu dimaksudkan mayotitas responden yang sangat setuju bahwa pemimpin pada PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo memberikan imbalan kepada karyawan yang mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan. Pernyataan tersebut mencerminkan bahwa pemimpin di PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo menggunakan pendekatan transaksional dalam memimpin karyawan. Mereka cenderung menggunakan imbalan sebagai cara untuk memotivasi karyawan untuk mencapai target dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

#### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki dampak yang signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh penerapan kompetensi dalam PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo memiliki kompetensi yang kuat lebih cenderung mencapai hasil yang lebih baik dalam tugas-tugas mereka. Kompetensi yang baik akan menghasilkan peningkatan dalam tingkat kinerja karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo. Dengan kata lain, bahwa kinerja yang ditingkatkan akibat kompetensi yang lebih tinggi akan memberikan manfaat positif bagi organisasi. Manfaat ini dapat berupa peningkatan produktivitas, efisiensi, inovasi, kepuasan pelanggan, dan keberlanjutan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini juga sama dengan apa yang ada dalam penelitian [13] yang mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dampak positif dari kompetensi karyawan akan tercermin dalam hasil yang menguntungkan bagi organisasi. Ini bisa mencakup peningkatan produktivitas, peningkatan kualitas produk atau layanan, peningkatan kepuasan pelanggan, dan efisiensi operasional yang lebih baik. Namun menurut penelitian [14] menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo.

Kompetensi dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah pengalaman kerja, keterampilan, pengetahuan. Kinerja Karyawan dibangun oleh beberapa indicator, diantaranya kualitas, efektivitas, ketepatan waktu. Kontribusi terbesar ada pada indikator pengalaman kerja, yaitu dimaksudkan mayotitas responden yang sangat setuju bahwa karyawan pada PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo memiliki tingkat keterampilan sesuai dengan masa kerja dan pengetahuannya. Pernyataan tersebut mencerminkan bahwa karyawan di PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo bahwa karyawan merasa mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka dan bahwa organisasi telah memberikan dukungan yang cukup untuk pengembangan kompetensi mereka..

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh penerapan kepuasan kerja dalam PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, lebih bersemangat, dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka.. Kepuasan kerja yang baik akan menghasilkan peningkatan dalam tingkat kinerja karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo. Dengan kata lain, dampak positif dari kepuasan kerja diharapkan akan tercermin dalam hasil yang menguntungkan bagi organisasi. Ini bisa termasuk peningkatan produktivitas, pengurangan tingkat turnover karyawan, peningkatan kualitas produk atau layanan, dan peningkatan kepuasan pelanggan.

Dalam penelitian ini juga sama dengan apa yang ada dalam penelitian [15] yang mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dampak positif dari kepuasan kerja karyawan akan tercermin dalam hasil yang menguntungkan bagi organisasi. Ini bisa mencakup peningkatan produktivitas, penurunan tingkat absensi dan turnover karyawan, peningkatan kualitas pekerjaan, dan meningkatnya keterikatan karyawan dengan organisasi. Namun menurut penelitian [16] menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo.

Kepuasan kerja dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah Gaji dan upah, Lingkungan kerja, Prestasi kerja. Kinerja Karyawan dibangun oleh beberapa indicator, diantaranya Kualitas, Efektivitas, Ketepatan waktu. Kontribusi terbesar ada pada indikator gaji dan upah, yaitu dimaksudkan mayotitas responden yang sangat setuju bahwa karyawan pada PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo menerima gaji sesuai dengan harapan dan kompetensi yang dimiliki. Pernyataan tersebut mencerminkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo yang didorong oleh kompensasi yang memadai akan menghasilkan dampak positif pada kinerja karyawan. Ini bisa mencakup peningkatan produktivitas, kualitas pekerjaan yang lebih baik, dan tingkat kehadiran yang lebih tinggi.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Reward**

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki dampak yang signifikan dan berpengaruh terhadap reward. Hal ini disebabkan oleh penerapan kepemimpinan transaksional dalam PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo, pemimpin menggunakan pendekatan transaksional dengan baik, mereka cenderung memberikan insentif yang sesuai kepada karyawan yang mencapai target atau memenuhi harapan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan transaksional yang baik akan menghasilkan peningkatan dalam tingkat reward PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo. Dengan kata lain, dampak positif dari pemberian reward yang dipicu oleh kepemimpinan transaksional dapat mencakup peningkatan produktivitas, kualitas pekerjaan yang lebih baik, penurunan tingkat turnover (pergantian karyawan), dan peningkatan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Dalam penelitian ini juga sama dengan apa yang ada dalam penelitian [17] yang mengatakan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap reward. Ketika pemimpin menggunakan pendekatan transaksional secara efektif, mereka cenderung memberikan insentif kepada karyawan yang mencapai target atau memenuhi harapan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Namun menurut penelitian [18] menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap reward pada karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo.

Kepemimpinan Transaksional dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah Imbalan kontijen, Manajemen eksepsi aktif, Manajemen eksepsi pasif. Reward dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya Kualitas, Efektivitas, Ketepatan waktu. Kontribusi terbesar ada pada indikator Imbalan kontijen, yaitu dimaksudkan mayotitas responden yang sangat setuju bahwa pemimpin pada PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo memberikan imbalan kepada karyawan yang mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan. Pernyataan tersebut mencerminkan bahwa pemimpin di PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo menggunakan pendekatan transaksional dalam memimpin karyawan. Mereka cenderung menggunakan imbalan sebagai cara untuk memotivasi karyawan untuk mencapai target dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Reward**

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki dampak yang signifikan dan berpengaruh terhadap reward. Hal ini disebabkan oleh penerapan kompetensi dalam PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo para karyawan mendapatkan penghargaan atau imbalan yang lebih besar sebagai pengakuan atas kontribusi mereka yang lebih tinggi. Kompetensi yang baik akan menghasilkan peningkatan dalam tingkat reward PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo. Dengan kata lain, ketika karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas mereka dan bekerja dengan baik, mereka cenderung lebih mungkin mendapatkan penghargaan atau insentif sebagai pengakuan atas kinerja mereka. 2

Dalam penelitian ini juga sama dengan apa yang ada dalam penelitian [19] yang mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap reward. Dampak positif dari pemberian reward yang dipicu oleh kompetensi karyawan dapat mencakup peningkatan motivasi, peningkatan kinerja karyawan, penurunan tingkat turnover (pergantian karyawan), dan peningkatan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Namun menurut penelitian [20] menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo.

Kompetensi dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah pengalaman kerja, keterampilan, pengetahuan. Reward dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya kualitas, efektivitas, ketepatan waktu. Kontribusi terbesar ada pada indikator pengalaman kerja, yaitu dimaksudkan mayotitas responden yang sangat setuju bahwa karyawan pada PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo memiliki tingkat keterampilan sesuai dengan masa kerja dan pengetahuannya. Pernyataan tersebut mencerminkan bahwa karyawan di PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo bahwa karyawan merasa mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka dan bahwa organisasi telah memberikan dukungan yang cukup untuk pengembangan kompetensi mereka.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Reward**

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan dan berpengaruh terhadap reward. Hal ini disebabkan oleh penerapan kepuasan kerja dalam PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo memberikan bentuk-bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas usaha dan hasil kerja mereka, seperti kenaikan gaji, bonus kinerja, penghargaan non-finansial seperti pengakuan publik, sertifikat penghargaan, atau promosi. Kepuasan kerja yang baik akan menghasilkan peningkatan dalam tingkat reward PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo. Kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan akan mempengaruhi pemberian reward dengan hasil yang berpengaruh positif. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan merasa dihargai oleh organisasi, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini juga sama dengan apa yang ada dalam penelitian [21] yang mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap reward. Dampak positif dari pemberian reward yang dipicu oleh kepuasan kerja dapat mencakup peningkatan motivasi, peningkatan kinerja karyawan, penurunan tingkat turnover (pergantian karyawan), dan peningkatan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Namun menurut penelitian [22] menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT City Neonindo Indah

Murni Sidoarjo.

Kepuasan kerja dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah Gaji dan upah, Lingkungan kerja, Prestasi kerja. Kinerja Karyawan dibangun oleh beberapa indicator, diantaranya Kualitas, Efektivitas, Ketepatan waktu. Kontribusi terbesar ada pada indikator gaji dan upah, yaitu dimaksudkan mayoritas responden yang sangat setuju bahwa karyawan pada PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo menerima gaji sesuai dengan harapan dan kompetensi yang dimiliki. Pernyataan tersebut mencerminkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo yang didorong oleh kompensasi yang memadai akan menghasilkan dampak positif pada kinerja karyawan. Ini bisa mencakup peningkatan produktivitas, kualitas pekerjaan yang lebih baik, dan tingkat kehadiran yang lebih tinggi.

### **Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa reward memiliki dampak yang signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh penerapan reward dalam PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo disaat karyawan mendapatkan reward sebagai pengakuan atas pencapaian mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, lebih bersemangat, dan lebih mampu untuk mencapai tujuan kerja mereka. Reward yang baik akan menghasilkan peningkatan dalam tingkat kinerja karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo. Dengan kata lain, dampak positif dari pemberian reward yang dipicu oleh kinerja karyawan dapat mencakup peningkatan produktivitas, peningkatan kualitas pekerjaan, peningkatan motivasi, penurunan tingkat turnover (pergantian karyawan), dan peningkatan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Dalam penelitian ini juga sama dengan apa yang ada dalam penelitian [23] yang mengatakan bahwa reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan menerima penghargaan atau insentif sebagai pengakuan atas pencapaian mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, lebih bersemangat, dan lebih mampu untuk mencapai tujuan kerja mereka. Namun menurut penelitian [24] menyatakan bahwa reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo.

Reward dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah Penghargaan finansial, Penghargaan non finansial, Pelatihan. Kontribusi terbesar ada pada indikator Penghargaan finansial, yaitu dimaksudkan mayoritas responden yang sangat setuju bahwa karyawan pada PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo menganggap gaji dan bonus merupakan motivasi untuk meningkatkan semangat dalam bekerja. Pernyataan tersebut mencerminkan bahwa jika karyawan PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo merasa bahwa gaji dan bonus yang mereka terima sebanding dengan upaya dan hasil kerja mereka, ini dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Mereka mungkin lebih cenderung untuk mencapai target dan hasil yang lebih baik dalam upaya untuk memenuhi atau melampaui harapan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan pengikut, termasuk penggunaan reward sebagai insentif, memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat kompetensi atau keahlian karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka. Ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tugas mereka cenderung mencapai kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja juga ditemukan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan di PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai target dan hasil yang lebih baik.

Kinerja karyawan paling besar dipengaruhi oleh reward dibandingkan kepemimpinan transaksional, kompetensi maupun kepuasan kerja, ini berarti bahwa reward atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja mereka dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain, insentif seperti gaji, bonus, atau pengakuan atas pencapaian karyawan dianggap sebagai faktor paling penting yang memotivasi dan mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Sedangkan untuk reward paling besar dipengaruhi oleh kompetensi dibandingkan kepemimpinan transaksional dan kompetensi, hal ini berarti bahwa tingkat kompetensi atau keahlian karyawan memiliki dampak yang signifikan pada besarnya reward atau penghargaan yang diberikan kepada mereka dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain, kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dianggap sebagai faktor yang paling berpengaruh dalam menentukan tingkat penghargaan yang mereka terima.

Penelitian ini menunjukkan bahwa reward (penghargaan) memediasi hubungan antara faktor-faktor tersebut (kepemimpinan transaksional, kompetensi, dan kepuasan kerja) dan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa reward berfungsi sebagai perantara dalam menghubungkan faktor-faktor tersebut dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi manajemen di PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo. Manajemen dapat mempertimbangkan strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan reward, peningkatan kompetensi karyawan, serta meningkatkan kepuasan kerja untuk mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam menyimpulkan, penting untuk diingat bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan tertentu, seperti metode penelitian yang digunakan dan pemilihan responden. Oleh karena itu, hasil penelitian ini perlu dipertimbangkan dengan 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.

8

### **Ucapan Terima Kasih**

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Dalam penyusunan karya tulis ilmiah ini, penulis tidak luput dari berbagai kesulitan dan hambatan, namun atas bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, akhirnya karya tulis ilmiah ini dapat terselesaikan.

Untuk itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada responden yang telah memberikan kesediaan untuk bekerjasama dan seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut membantu serta mendukung penulis selama proses penelitian ini berlangsung, tidak lupa penulis juga berterimakasih kepada Prodi Manajemen serta Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Penulis memahami bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan karya tulis ilmiah ini, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan karya tulis ilmiah ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. R. Mehta, C.R., and Patel, "SPSS Exact Tests.," *SPSS16.0 Man.*, no. January, pp. 1–220, 2007.
- [2] S. R. Mutiara, B. Perizade, and Y. Syapril, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelayanan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.," *Syntax Lit. J. Ilm. Indones.*, vol. 7, no. 10, pp. 17273–17292, 2022.
- [3] *et al.*, "Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional.," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 22, no. 1, pp. 54–71, 2021, doi: 10.30596/jimb.v22i1.4888.
- [4] A. P. Nugraha, "The Effect Of Transformational Leadership Style, Transactional Leadership And Charismatic Leadership On Organizational Citizenship Behavior (Ocb) with Working Culture as an Intervening Variable.," in *IATIC International Conference Series*, 2021, vol. 3, no. 2, pp. 100–112.
- [5] S. F. Harahap and S. Tirtayasa, "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 120–135, 2020.
- [6] R. M. Putra and M. Yusuf, "Pengaruh kopetensi sumber daya manusia dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.," *J. Manaj.*, vol. 14, no. 2, pp. 495–502, 2022.
- [7] H. Asyifa, E. Siska, and N. Indra, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura Support.," *GEMILANG J. Manaj. dan Akunt.*, vol. 3, no. 3, pp. 60–71, 2023.
- [8] I. Ghozali, "Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.," 2016.
- [9] A. Sanusi, "Metodologi penelitian bisnis.," Jakarta: salemba empat, 2011.
- [10] S. Siregar, "Metode Penelitian Kuantitatif SPSS.," *Dalam Metod. Penelit. Kuantitatif SPSS. Jakarta Kencana, Prenada Media Grup*, 2017.
- [11] 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).," *JBTI J. Bisnis Teor. dan Implementasi*, vol. 8, no. 1, pp. 1–11, 2017.
- [12] M. Asbari, P. B. Santoso, and A. Purwanto, "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0.," *Jim UPB*, vol. 8, no. 1, pp. 7–15, 2019, doi: <https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i1.1562>.
- [13] R. Rosmaini and H. Tanjung, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–15, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3366.
- [14] Y. Hartati, S. L. Ratnasari, and E. N. Susanti, "Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Indotirta Suaka.," *J. Dimens.*, vol. 9, no. 2, pp. 294–306, 2020.
- [15] M. S. Rahayu and R. Rushadiyati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini.," *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 11, no. 2, pp. 136–145, 2021, doi: 10.52643/jam.v11i2.1880.
- [16] C. S. Parasian and I. G. Adiputra, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.," *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 4, p. 922, 2021, doi: 10.24912/jmk.v3i4.13433.
- [17] F. RAHMANITA and P. S. PERMANA, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Guru.," *Pekobis J. Pendidikan, Ekon. dan Bisnis*, vol. 4, no. 2, p. 29, 2020, doi: 10.32493/pekobis.v4i2.p29-40.3948.
- [18] I. K. A. Darmasaputra and I. G. A. G. A. Sudibya, "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 9, p. 5847, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p24.
- [19] 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.," *J. Ecoment Glob.*, vol. 6, no. 1, pp. 35–44, 2021.
- [20] S. M. PUSPA, "Pengaruh Pemberian Reward, Media Pembelajaran Berbasis Web Educandy dan Persepsi Peserta Didik Mengenai Kompetensi Pendidik Terhadap Minat Belajar Peserta Didik.," Universitas Jenderal Soedirman, 2022.
- [21] . L. M., "Pengaruh Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Magetan.," *Equilib. J. Ilm. Ekon. dan Pembelajarannya*, vol. 6, no. 1, p. 95, 2018, doi: 10.25273/equilibrium.v6i1.2190.

- [22] P. Tri Rachmawan and D. Nita Aryani, "Kepemimpinan Spiritual dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervenin," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 21, no. 2, pp. 136–148, 2020, doi: 10.30596/jimb.v21i2.5124.
- [23] M. F. Ikhsan, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT X," *J. Agristan*, vol. 4, no. 2, pp. 103–113, 2022, doi: 10.37058/agristan.v4i2.5495.
- [24] E. S. Dymastara and O. Onsardi, "Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara," *J. Entrep. dan Manaj. Sains*, vol. 1, no. 2, pp. 160–167, 2020, doi: 10.36085/jems.v1i2.920.

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

|   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | <a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a><br>Internet Source   | 1% |
| 2 | <a href="http://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a><br>Internet Source   | 1% |
| 3 | Fendy Maradita, Mega Susilawati. "Pengaruh Suasana, Kualitas Makanan, dan Persepsi Nilai terhadap Kepuasan Pelanggan Rumah Makan Goa Sumbawa", Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2021<br>Publication | 1% |
| 4 | Submitted to Universitas Putera Batam<br>Student Paper  | 1% |
| 5 | Submitted to Universitas Muria Kudus<br>Student Paper   | 1% |
| 6 | <a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a><br>Internet Source   | 1% |
| 7 | <a href="http://www.neliti.com">www.neliti.com</a><br>Internet Source   | 1% |
| 8 | <a href="http://e-jurnal2.lppmunsera.org">e-jurnal2.lppmunsera.org</a><br>Internet Source   |    |

1 %

9

Submitted to Udayana University

Student Paper

1 %

10

id.123dok.com

Internet Source

1 %

11

123dok.com

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

# Artikel\_Rizka\_Rahmawati\_OK\_rev.docx

---

## GRADEMARK REPORT

---

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

**/3**

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---

PAGE 11

---

PAGE 12

---

PAGE 13

---

PAGE 14

---

PAGE 15

---

PAGE 16

---

PAGE 17

---

PAGE 18

---

PAGE 19

---

PAGE 20

---

PAGE 21

---

PAGE 22

---

PAGE 23

---

PAGE 24

---

PAGE 25

---