



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN REWARD KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ISS INDONESIA DIVISI CLEANING SERVICE PERMATA BANK BINTARO TANGERANG SELATAN

Udin Saprudin*¹, Laila Irawati², Bambang Sutarto³

^{1,2,3} Universitas Pamulang

Corresponden Email: dosen01800@unpam.ac.id¹

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership and work motivation on employee performance at PT. ISS Indonesia Cleaning Service Division at Permata Bank Bintaro, South Tangerang. The method used is associative quantitative. The sampling technique used was saturated sampling and the sample in this study was 61 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing using SPSS software version 26. Hypothesis test obtained t count > t table or (3,697 > 2,001). The hypothesis test obtained by the value of t count > t table or (4,872 > 2,001). leadership and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 15.666 + 0.191X_1 + 0.386X_2$, the correlation value or the level of relationship between the independent variable and the dependent variable is obtained at 0.598, meaning it has a moderate relationship. The value of the coefficient of determination or contribution to its influence simultaneously is 35.7% while the remaining 64.3% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained F count > F table or (16.106 > 3.160). Thus H₀ is rejected and H₃ is accepted. This means that there is a significant influence simultaneously leadership and work motivation on employee performance.

Keywords: Leadership, Work Reward, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Reward Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Divisi Cleaning Service di Permata Bank Bintaro tangerang selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif Asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 respondens. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis menggunakan software SPSS versi 26. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3.697 > 2.001). Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4.872 > 2.001). kepemimpinan dan Reward kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15.666 + 0.191X_1 + 0.386X_2$, nilai korelasi atau tingkat hubungan antara variable bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,598 artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 35,7% sedangkan sisanya sebesar 64,3% dipengaruhi oleh factor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (16.106 > 3,160). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan dan Reward kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Reward Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja jugasering dikaitkan sebagai tolak ukur suatu pekerjaan yang telah direncanakan oleh setiap perusahaan, apakah kinerja tersebut mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, atau sebaliknya, Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing masing karyawan.

tentu hal ini yang seharusnya bisa dijadikan sebagai perhatian bagi para karyawan untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas kerjanya, agar pencapaian target perusahaan dapat tercapai secara optimal, dan tentunya akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan.

Menurut Anwar. P (2017: 67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Actual Performance atau Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Berikut ini adalah data kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Divisi Cleaning Service penempatan di Permata Bank Bintaro Tangerang Selatan yang dilihat dari hasil penilaian kinerja pertahun pencapaian target perusahaan dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Divisi Cleaning Service Penempatan di Permata Bank Bintaro Tahun 2020 – 2022

No	Kategori Pekerjaan	2020		2021		2022		Str. Skor Penilaian %
		Skor Penilaian	Komplain	Skor Penilaian	Komplain	Skor Penilaian	Komplain	
1	1 Dusting (membersihkan debu)	88%	7 kali	70%	10 kali	90%	6 kali	100%
	2 Sweeping (menyapu)	85%	6 kali	80%	7 kali	82%	5 kali	100%
	3 Dry/damp Mopping (mengepel)	75%	6 kali	70%	8 kali	80%	8 kali	100%
	4 Glass Cleaning (pembersihan kaca)	90%	5 kali	80%	8 kali	80%	6 kali	100%
	5 Toilet Cleaning (membersihkan toilet)	70%	7 kali	75%	8 kali	78%	8 kali	100%
	6 Dry Buffing (pemoles kering)	90%	4 kali	85%	7 kali	90%	5 kali	100%
	7 Scrubbing (penghilang kotoran)	90%	3 kali	90%	6 kali	88%	6 kali	100%
	8 Dry/wet Vacuuming (penghisap debu)	80%	6 kali	90%	9 kali	90%	4 kali	100%
	9 Kristalisasi (membersihkan marmer)	90%	5 kali	90%	4 kali	82%	5 kali	100%
	10 Stripping Marmer (pemoles marmer)	90%	4 kali	80%	6 kali	80%	4 kali	100%
Rata-rata Skor Penilaian		85%	-	81%	-	84%	-	100%
Total Komplain		-	53 kali	-	73	-	57	-

Sumber: PT. ISS Indonesia, Tangerang Selatan

Berdasarkan data di atas bisa dilihat bahwa efektifitas kinerja masih kurang dari standar penilaian perusahaan. Pada tahun 2020 rata-rata penilaian kinerja sebanyak 85% atau kurang dari

100%, dan skor penilaian kinerja paling kecil yaitu efektifitas kinerja toilet cleaning dengan skor penilaian 70%, dimana kerjanya di kompline sebanyak 7 kali dalam satu tahun dengan total komplain secara keseluruhan kinerja sebanyak 53 kali dalam satu tahun, Pada tahun 2021 rata-rata penilaian kinerja sebanyak 81% atau kurang dari 100%, dan skor penilaian kinerja paling kecil yaitu efektifitas kinerja dusting cleaning dan dry/dam mopping dengan total penilaiannya masing-masing hanya sebanyak 70% dan masing-masing kerjanya dikompline sebanyak 8 kali dalam waktu kurun satu tahun dan total komplain secara keseluruhan kinerja selama satu tahun sebanyak 73 kali. Pada tahun 2022 rata-rata penilaian kinerja sebanyak 57% atau kurang dari 100%, dan skor penilaian kinerja paling kecil yaitu efektifitas kinerja toilet cleaning dengan skor penilaian 78%, dimana kerjanya di komplain sebanyak 8 kali dalam satu tahun dengan total komplain secara keseluruhan kinerja sebanyak 57 kali dalam satu tahun. Kinerja yang menurun ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sering melakukan kesalahan tidak sesuai Standar Oprasional Prosedur (SOP) sehingga menimbulkan banyak komplain seperti yang terlihat dari tabel diatas, untuk kuantitas pekerjaan juga mengalami penurunan dimana sejumlah pekerjaan yang harus selesai tapi tidak terpenuhi dikarnakankaryawan sering menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai sesuai target perusahaan. Dengan hasil ini menunjukkan kinerja karyawan PT. ISS Indonesia divisi cleaning service penempatan di Permata Bank Bintaro naik turun atau belum maksimal terlihat dari efektifitas kinerja dari tahun ke tahun tidak mencapai standar perusahaan dengan kata lain ada faktor-faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian sementara yang penulis amati, kinerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan, terutama pada pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan, tentu hal ini yang seharusnya bisa dijadikan perhatian penting bagi perusahaan dalam menempatkan pemimpin yang berkompeten dibidangnya, dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Reward Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Divisi Cleaning Service, di Permata Bank Bintaro”

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Sunarsi (2019:81), kepemimpinan adalah kemampuan seorang dalam sebuah organisasi untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Syamsir (2017: 66), “pemimpin tidak hanya sebagai pemberi perintah tetapi juga sebagai pengatur dan penunjuk arah bagi pengikutnya agar tetap di jalan lurus dan benar”.

Reward Kerja

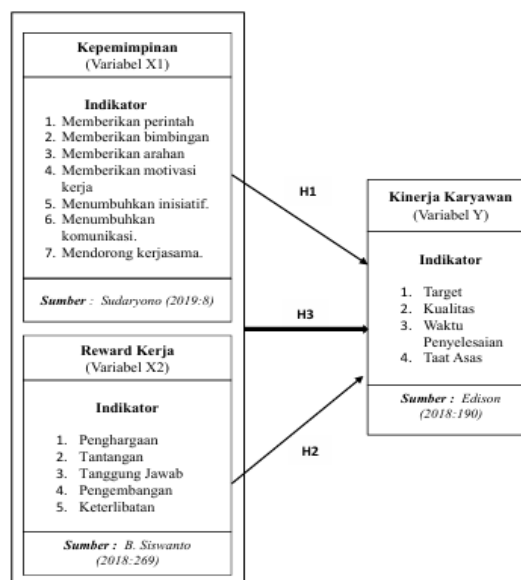
Menurut Fitri et al (2013) Reward adalah salah satu cara untuk memotivasi seseorang untuk berbuat baik dan meningkatkan kinerja dan prestasi mereka. Reward dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan atas suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik dari individu maupun lembaga yang biasanya berupa materi atau ucapan. Menurut Agustin et al (2020), Reward adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang sebagai penghargaan atas tindakannya. Sebagai cara untuk mengucapkan terima kasih dan menunjukkan perhatian kita yang patut untuk dilakukan, sehingga pekerja yang berprestasi dapat lebih bersemangat untuk bekerja jika mereka diberi hadiah.

Kinerja Karyawan

Menurut Dewi & Harjoyo (2019:76) Kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Menurut Wibowo (2017:3) mendefinisikan bahwa kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah berdasarkan upaya mengidentifikasi Pengaruh Kepemimpinan dan Reward Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Divisi Cleaning Service, di Permata Bank Bintaro. Penanganan dan perlakuan yang tepat yang sesuai dengan preferensi karyawan yang dituju agar dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan secara umum. Sehingga kerangka berpikir dan indikator dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Penelitian (2025)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan Reward terhadap kinerja karyawan. Jumlah populasi dan sampel yang dijadikan sebagai objek penelitian ini berjumlah 61 karyawan PT. ISS Indonesia Divisi *Cleaning Service* Penempatan di Permata Bank Bintaro, menggunakan sampel jenuh. Teknik Pengumpulan Data menggunakan data primer dilakukan dengan melakukan pengambilan data langsung ke PT. ISS Indonesia Divisi *Cleaning Service* Penempatan di Permata Bank Bintarodi Alamat Jl. Moh.Husni Thamrin Jl Boulevard Bintaro Jaya No.1, Pd. Jaya, Kec. Pd. Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten 15220 sebagai objek penelitian. Teknik Analisis Data yang digunakan adalah Uji Instrumen data yaitu Uji Validasi dan Uji Realibilitas. Kemudian Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linear Berganda , Uji Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Data Penelitian

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan SPSS Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. 1) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen valid
- b. 2) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen tidak valid

Adapun hasil uji validitas variabel rekrutmen, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keputusan
1	Apakah pemimpin anda dapat membuat rencana kerja dengan baik?	0.802	0.252	Valid
2	Apakah Pemimpin anda dapat melakukan kordinasi pada bawahannya dengan baik?	0.796	0.252	Valid
3	Apakah Pimpinan anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas?	0.835	0.252	Valid
4	Apakah pimpinan Anda mendorong anda untuk terlibat efektif dalam mengambil keputusan?	0.747	0.252	Valid
5	Apakah Pimpinan anda dapat memberikan reward bawahannya?	0.858	0.252	Valid

No	Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keputusan
6	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karier atau di promosikan?	0.815	0.252	Valid
7	Perlengkapan kerja yang ada di Area sudah sangat lengkap?	0.813	0.252	Valid
8	Apakah Pimpinan Anda selalu menciptakan semangat tim kerja?	0.880	0.252	Valid
9	Apakah pimpinan Anda selalu melakukan evaluasi kerja?	0.816	0.252	Valid
10	Apakah Pemimpin anda bersikap adil pada semua karyawan?	0.679	0.252	Valid
AVERAGE		0,804	0.252	Valid

Sumber:Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai rata-rata sebesar $0.804 > 0.252$, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Reward Kerja (X_2)

No	Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keputusan
1	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar sudah terpenuhi.	0.534	0.252	Valid
2	Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini, kebutuhan perumahan yang wajar sudah dapat terpenuhi.	0.607	0.252	Valid
3	Saya merasa bahwa pakaian yang saya pakai, merupakan hasil jerih payah bekerja di perusahaan ini.	0.538	0.252	Valid
4	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini.	0.432	0.252	Valid
5	Bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan saya di hari tua.	0.399	0.252	Valid
6	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik.	0.529	0.252	Valid
7	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan.	0.754	0.252	Valid
8	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini di akui oleh atasan.	0.584	0.252	Valid
9	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan.	0.665	0.252	Valid
10	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.	0.603	0.252	Valid
AVERAGE		0,565	0.252	Valid

Sumber:Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan data table di atas, variabel Reward Kerja (X_2) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai rata-rata sebesar $0.565 > 0.252$, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r-hitung	R-tabel	Keputusan
1	Bekerja di perusahaan ini sesuai dengan cita-cita dan harapan saya?	0.432	0.252	Valid

No	Kuesioner	r-hitung	R-tabel	Keputusan
2	Saya berkonsentrasi penuh ketika bekerja karena sudah terpenuhinya kebutuhan hidup?	0.555	0.252	Valid
3	Saya tulus dan ikhlas dalam melakukan pekerjaan?	0.437	0.252	Valid
4	Saya rela mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk perusahaan?	0.375	0.252	Valid
5	Saya memiliki motivasi tinggi untuk mencapai hasil maksimal dalam bekerja?	0.476	0.252	Valid
6	saya bertanggung jawab terhadap target kerja dan hasil kerja saya?	0.493	0.252	Valid
7	Saya selalu datang tepat waktu?	0.752	0.252	Valid
8	Saya mengikuti aturan perusahaan dengan penuh kesadaran?	0.591	0.252	Valid
9	Saya menyukai tantangan dalam bekerja?	0.622	0.252	Valid
10	Saya konsisten mencapai target kerja individu setiap tahun?	0.603	0.252	Valid
AVERAGE		0,534	0.252	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan data table di atas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel dengan nilai rata-rata sebesar $0.534 > 0.252$, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- a. 1) Jika nilai Cronbatch Alpha $> 0,600$, maka instrument reliabel.
- b. 2) Jika nilai Cronbatch Alpha $< 0,600$, maka instrument tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS for window Versi 26, yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Kepemimpinan (X1)	0.938	0.600	Reliabel
Reward Kerja (X2)	0.761	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.719	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas, menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Reward Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *ChronbathAlpha* lebih besar dari 0,600.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.97820128
Most Extreme Differences	Absolute	.078

	Positive	.051
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0.200$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,200 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Tabel 7. Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic
 Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.666	4.147		3.778	.000		
	Kepemimpinan (X1)	.191	.076	.282	2.516	.018	.881	1.136
	Reward Kerja (X2)	.386	.099	.438	3.905	.000	.881	1.136

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu kepemimpinan sebesar 0,881 dan Reward Kerja sebesar 0,881, dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kepemimpinan sebesar 1.136 serta Reward Kerja sebesar 1.136 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.598 ^a	.357	.355	3.029	1.953

a. Predictors: (Constant), Reward Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin- Watson* sebesar 1.953 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Tabel 9. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	2.266	2.621		.864	.391
	Kepemimpinan (X1)	-.010	.048	-.028	-.200	.842
	Reward Kerja (X2)	.012	.063	.026	.184	.854
a. Dependent Variable: RES2						

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0.842 dan Reward Kerja (X_2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0.854 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Tabel 10. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Kepemimpinan (X_1) dan Reward Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.666	4.147		3.778	.000
	Kepemimpinan (X1)	.191	.076	.282	2.516	.015
	Reward Kerja (X2)	.386	.099	.438	3.905	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi berganda pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15.666 + 0.191X_1 + 0,386X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 15.666 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X_1) dan Reward Kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 15.666 point.
- Nilai kepemimpinan (X_1) 0.191 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.191 point.
- Nilai Reward kerja (X_2) sebesar 0,386 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Reward Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,386 point.

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Kepemimpinan (X_1) dan Reward Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.357	.335	3.029
a. Predictors: (Constant), Reward i Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)				

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien determinasi* sebesar 0,357 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan Reward Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 35.7% sedangkan sisanya sebesar 64.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.107	3.532		7.392	.000
	Kepemimpinan (X1)	.293	.079	.434	3.697	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (3,697 > 2.001) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia Divisi Cleaning Service Permatan Bintaro Tangerang Selatan.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Reward Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.768	3.777		5.498	.000
	Reward Kerja (X1)	.472	.097	.536	4.872	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (4,872 > 2.001). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Reward Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia Divisi Cleaning Service Permatan Bintaro Tangerang Selatan.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Kepemimpinan (X1) dan Reward Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.557	2	147.778	16.106	.000 ^b
	Residual	532.181	68	9.176		
	Total	827.738	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Reward Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(16,106 > 3,160)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Reward Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia Divisi Cleaning Service Permatan Bintaro Tangerang Selatan.

d.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan pengaruh kepemimpinan dan Reward kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 26.107 + 0.293X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0.434 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **Sedang**, dengan koefisien determinasi sebesar 18.8%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3.697 > 2.001)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. ISS Indonesia Divisi *Cleaning Service* Permatan Bintaro Tangerang Selatan.
2. Reward Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20.768 + 0.472X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0.536 artinya kedua memiliki tingkat hubungan yang sedang dengan koefisien determinasi sebesar 28.7%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4.872 > 2,001)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Reward kerja terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. ISS Indonesia Divisi *Cleaning Service* Permatan Bintaro Tangerang
3. Selatan. Kepemimpinan dan Reward Kerja kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15.666 + 0.191X_1 + 0.386X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.598 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sedang dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 35.7% sedangkan sisanya sebesar 64.3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(16.106 > 3,160)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Reward Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. ISS Indonesia Divisi *Cleaning Service* Permatan Bintaro Tangerang Selatan.

REFERENCES

Buku:

- Algifari. (2017). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Yukaprint.
- Andi Supangat, th, *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametik*, Bandung: Kencana penada media group.
- Azwar, Saifuddin. 2017. *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Grup.

- Darham, W., & Herawati, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.FIF (Federal International Finance) Cabang Muara Bungo No Title. 3.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Unpam Press (Issue 1).
- Effendy, O. U. (2018). *Hubungan Masyarakat Studi Komunikologis*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hermawan, H. (2017). *Pengantar Manajemen Hospitality*. January.
- Manahan P. Tampubolon. 2018. *Manajemen Operasi dan Rantai Pemasok*, Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sudaryono. (2019:8). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Mix Method*. PT RajaGrafindo persada
- B.Siswanto. (2018:269) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tenaga kerja
- Edison. (2018:190). *Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung CV. Alfabeta
- Suharsimi, A. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Torang, S. (2017). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organsasi)*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal:

- Anggada Bayu Seta. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Enigma. *Jurnal Semarak*. Vol. 2, No. 1, Hal (97-110), P-ISSN 2615-6849, E-ISSN 2622-3686.
- Aris Baharudin, Rudi Saam. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Niaga Bangun Persada di Jakarta. *Jurnal Jenius*. Vol. 4, No. 1, ISSN 2581-2769.
- Dede Andi,(2019)Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Volume 7,ISSN: 2339-0689 (Print),ISSN 2406-8616 (Online).
- Mardiyah Tusholihah¹, Ardi Nupi Hasyim², Astry Novitasari³, Puja Pauziah Oktavia⁴, Fanny Indah Lestari⁵, Muhamad Fadli⁶, Ahmad Miftah Sobari⁷. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Equilibrium Manajemen*. Vol. 5, No. 2, Hal (312-321), ISSN (Online): 2460-2299 ISSN (Cetak): 1693-5233.
- N. Lilis Suryani. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Indonesia). *Jurnal Jenius*. Vol. 2, No.1, Hal (92-108), ISSN 2581-2769.
- Pusporini Palupi J. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Rumah Sakit. Crolus Sumarecon. *Jurnal Jenius*. Vol. 1, No. 2, Hal (115-131), ISSN : 2581-2769.
- Rachmi Yulianti. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Propinsi Banten. *Jurnal Administrasi Negara*. Vol. 3, No. 3, Hal (264-275), ISSN 2581-2769.
- Rahayu Saputri¹, Nur Rahmah Andayani ². (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Prodi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam*. Vol. 2, No. 2, Hal (141-151), E-ISSN 2548-9909.

Widia Astuti. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Tbk Jakarta Selatan. *Jurnal Semarak*. Vol. 3, No. 2, Hal (102-112), P-ISSN 2615-6849, E-ISSN 2622-3686.