

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN Le POLONIA HOTEL MEDAN

SURYADI, CAHYO PRAMONO, M.ISA INDRAWAN

Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan
dezha.surya@gmail.com

***Abstract:** This study aims to determine the effect of leadership and reward on the performance of hotel employee at Le Polonia Hotel Medan, both partially and simultaneously. The population and sample in this study were all permanent employees as many as 65 people and all of them were used as respondents using the census method. Data collected through the distribution of questionnaires with a Likert scale then tested the validity and reliability of the questionnaire. The data analysis technique used is the Multiple Linear Regression Analysis method, after passing the classical assumption test using the SPSS program. In this study leadership and reward as independent variables, employee performance as the dependent variable. The results of this study prove that leadership and reward both partially and simultaneously have a positive and significant effect on the performance of the employees of Le Polonia Hotel Medan.*

***Keywords:** Leadership, reward and employee performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan reward terhadap kinerja karyawan Le Polonia hotel Medan baik secara parsial maupun simultan. Jumlah populasi dan sample dalam penelitian ini yang digunakan sebanyak 65 responden yang terdiri dari karyawan yang digunakan sebagai responden dengan menggunakan metode sensus yang digunakan sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode Analisis Regresi Linear Berganda, setelah melewati uji asumsi klasik dengan menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini kepemimpinan dan reward sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini membuktikan kepemimpinan dan reward terbaik secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Le Polonia Hotel Medan.

Kata kunci: Kepemimpinan, reward dan kinerja karyawan.

A. Pendahuluan

Kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugasnya adakalanya dapat naik dan dapat pula turun. Turunnya kinerja sangat dipengaruhi oleh kecakapan (ability), pengetahuan (knowledge), kamahiran (capability), kemampuan (competency), dan berperilaku positif (berdisiplin) serta motivasi yang tinggi. Kondisi tersebut dapat dilihat secara kuantitatif dan kualitatif pada waktu melaksanakan pekerjaannya, untuk itu kinerja pegawai perlu dinilai dan dievaluasi secara periodik dan berkesinambungan. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2011) dinyatakan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Supaya kinerja pegawai tercapai secara konsisten serta maksimal maka organisasi juga memperhatikan dan fokus terhadap lingkungan kerja karena dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya antara lain yaitu penerapan kepemimpinan dan reward.

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pimpinan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan dapat berarti norma perilaku

yang digunakan oleh seorang pimpinan dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin disesuaikan dengan kemampuan dan kepribadiannya. Menurut Hasibuan (2013) Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pimpinan mempengaruhi perilaku bawahannya, agar dapat bekerjasama dan bekerja produktif agar tujuan organisasi dapat tercapai. Gaya kepemimpinan akan sesuai apabila tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat dikomunikasikan dan diterima dengan baik oleh bawahan. Pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan tertentu dalam mengelola bawahannya, karena pimpinan akan mempengaruhi keberhasilan tercapainya tujuan organisasi (Guritno & Waridin, 2005).

Penghargaan (reward) atau hadiah serta ketertiban dapat digunakan sebagai alat oleh organisasi untuk memotivasi karyawan. Ide dari para bawahan dapat digunakan sebagai masukan bagi pemimpin dalam pengambilan keputusan, dengan gaya kepemimpinan yang tepat dapat memotivasi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik. Pemberian reward pada setiap orang, disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Reward tidak saja diukur dengan materi, tetapi juga dalam bentuk interaksi antara manusia dan lingkungan organisasi, namun saat tertentu manusia akan terangsang dengan keuntungan ekonomi (*economic rewards*). Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan pada karyawan Le Polonia Hotel, didapatkan hasil bahwa organisasi cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang kurang tegas artinya keputusan dan kebijakan pemimpin masih dipengaruhi oleh karyawan yang masa kerjanya lebih lama. Ada juga beberapa pimpinan yang bersifat tegas dalam artian semua pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang sendiri oleh pimpinan dan karyawan tidak dapat menyampaikan aspirasinya sehingga kinerja karyawan kurang maksimal. Dan banyak dijumpai pimpinan yang bersikap egois, tidak kooperatif, tidak mau berkorban dan tidak memberikan dorongan dalam memberi semangat kerja karyawannya.

Kepemimpinan yang tidak efektif dan tidak memperhatikan karyawannya, membuat perasaan tidak senang karyawan terhadap atasan. Hal ini diwujudkan oleh pegawai dengan sikap bermalasan dalam bekerja dan tidak bersemangat dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan. Peningkatan kinerja karyawan sangat penting, karena berdampak positif bagi kantor dan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi. Salah satu caranya adalah melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dan asosiatif. Penelitian dengan metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel penyebab dengan variabel terikat. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono, 2013). Sedangkan data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu diperoleh dengan survey menggunakan angket atau kuesioner. Metode survey dilakukan untuk mencari jawaban berupa angka. Sumber data adalah subjek darimana suatu data dapat diperoleh (Arikunto, 2013).

Sumber data dalam penelitian ini adalah: Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama atau responden melalui wawancara atau pengisian kuesioner yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden yang berjumlah 65 karyawan. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Data tersebut didapatkan dari sumber yang sudah ada yaitu data dari perusahaan. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diambil dari rekapitulasi absensi karyawan tahun 2020 dan komposisi karyawan Le Polonia Hotel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Le Polonia Hotel dengan yang berjumlah 65 karyawan. Tahap selanjutnya adalah menganalisis data dan menguji hipotesis – hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dengan menggunakan Analisis regresi berganda (Ghozali, 2013). Variabel *independen* dalam penelitian ini kepemimpinan (X1) dan reward (X2), variabel *dependen* disiplin kerja (Y). Model regresi berganda yang dikembangkan pada penelitian ini dinotasikan dalam persamaan sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 23 diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil uji validitas instrument disiplin kerja karyawan (Y)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
1	Y1.1	0,830	0,244	0,000	Valid
2	Y1.2	0,845	0,244	0,000	Valid
3	Y1.3	0,859	0,244	0,000	Valid
4	Y1.4	0,674	0,244	0,000	Valid
5	Y1.5	0,563	0,244	0,000	Valid
6	Y1.6	0,834	0,244	0,000	Valid
7	Y1.7	0,831	0,244	0,000	Valid
8	Y1.8	0,597	0,244	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan dari variabel kinerja karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel dan mempunyai nilai signifikansi di bawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan.

Tabel 2. Distribusi hasil uji validitas instrument kepemimpinan (X1)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
1	X1.1	0,910	0,244	0,000	Valid
2	X1.2	0,920	0,244	0,000	Valid
3	X1.3	0,929	0,244	0,000	Valid
4	X1.4	0,815	0,244	0,000	Valid
5	X1.5	0,810	0,244	0,000	Valid
6	X1.6	0,843	0,244	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan dari variabel kepemimpinan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel dan mempunyai nilai signifikansi dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada

variabel kepemimpinan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan.

Tabel 3. Distribusi hasil uji validitas instrument reward (x2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
1	X2.1	0,736	0,244	0,000	Valid
2	X2.2	0,821	0,244	0,000	Valid
3	X2.3	0,608	0,244	0,000	Valid
4	X2.4	0,397	0,244	0,001	Valid
5	X2.5	0,534	0,244	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan dari variabel reward memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel dan mempunyai nilai signifikansi dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada variabel reward dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan.

1. Uji reliabilitas

Uji reabilitas merupakan uji keandalan alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Apabila suatu alat ukur memberi hasil yang stabil maka alat ukur tersebut bisa dikatakan andal. Keandalan alat ukur merupakan hal penting karena data yang tidak andal atau bias akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Dasar pengambilan keputusan uji reabilitas dikatakan reliabel jika koefisien *Cronbach Alpha* bernilai $> 0,6$ (Sugiyono, 2013). Untuk mengetahui tingkat reliabilitas dari masing-masing variabel, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Distribusi hasil uji reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,769	6	Reliabel
2	Reward	0,681	5	Reliabel
3	Disiplin kerja	0,894	8	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing item instrument Kepemimpinan, Reward dan Kinerja Karyawan menunjukkan angka $\geq 0,6$ hal ini membuktikan bahwa instrument yang disusun memiliki tingkat reliabilitas.

2. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu kepemimpinan (X1), reward (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun hasil analisis regresi berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardize d		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Coefficient B	Std. Error			
(Constant)	2,272	4,442		,512	,611
1Kepemimpinan	1,094	,193	,567	5,662	,000
Reward	,537	,216	,249	2,483	,016

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas maka dapat dibentuk persamaan regresi $Y = 2,272 + 1,094 (X1) + 0,537 (X2) + e$. Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta (a) yang diperoleh sebesar 2,272 yang artinya (Y) kinerja karyawan tetap mengalami kenaikan (positif) sebesar 2,272 tanpa pengaruh model yang di tetapkan yaitu kepemimpinan dan reward. Koefisien regresi dari kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai positif sebesar 1,094 yang artinya jika kepemimpinan mengalami kenaikan 1% maka disiplin kerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 1,094.

Koefisien positif menandakan hubungan positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi dari reward (X2) menunjukkan nilai positif sebesar 0,537 yang artinya jika reward mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,537. Koefisien positif menandakan hubungan positif antara reward terhadap kinerja karyawan, semakin banyak reward yang diberikan maka kinerja karyawan akan baik dan sebaliknya.

Berdasarkan interpretasi tersebut dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain kepemimpinan sebesar 1,094 dan reward sebesar 0,537. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain jika ada peningkatan kepemimpinan dan reward, maka akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan.

Sedangkan hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	745,295	2	372,648	32,944,000 ^b	
	Residual	701,320	62	11,312		
	Total	1446,615	64			

1. Dependent variable: kinerja karyawan
2. Predictors: (constant), reward, kepemimpinan

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui hasil dari perhitungan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 32,944 dimana lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,14 dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa variasi pada model penelitian regresi ini berhasil memberikan penjelasan pada variabel independen secara menyeluruh dengan kata lain bahwa model regresi ini layak untuk dipakai. Selanjutnya, untuk hasil uji t dapat dilihat pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2,272	4,442		,512	,611
	Kepemimpinan	1,094	,193	,567	5,662	,000
	Reward	,537	,216	,249	2,483	,016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji t untuk pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Le Polonia Hotel diperoleh t hitung sebesar 5,662 sedangkan t tabel ($\alpha = 0,05$ dan $df = 65 - 2 = 63$) adalah 1,99834, dengan angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Le Polonia Hotel. Sedangkan uji t untuk pengaruh reward terhadap kinerja karyawan Le polonia Hotel diperoleh t hitung sebesar 2,483 sedangkan t tabel ($\alpha = 0,05$ dan $df = 65 - 2 = 63$) adalah 1,99834, dengan angka signifikansi $0,016 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan variabel reward terhadap variabel Kinerja Karyawan Le Polonia Hotel.

Nilai R Square yang terdapat dari hasil regresi yang disajikan berikut ini:

Tabel 8. Uji koefisien determinasi

Model summary				
		Adjusted R	Std. Error of the Estimate	
Model R	R Square	Square		
1	.718 ^a	.515	.500	3,36327

a. Predictors: (Constant), Reward, Kepemimpinan

Pada tabel di atas hasil dari analisis korelasi kepemimpinan dan reward terhadap kinerja karyawan memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0,500 atau sebesar 50%. Hal ini menunjukkan variabel kepemimpinan dan reward mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 50%, sedangkan sisanya 50% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar model regresi penelitian ini. Kepemimpinan merupakan peranan penting dalam menjalankan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Seorang pemimpin haruslah bertindak tegas dan menegakkan aturan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara proaktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2014).

Martoyo (2007) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin. Untuk mewujudkan keberhasilan dalam memimpin sebuah organisasi, para pemimpin harus mempunyai empat sifat umum yang *pertama* kecerdasan. Hasil penelitian umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan pemimpin lainnya. *Kedua*, kedewasaan dan keluasan hubungan sosial. Pemimpin mempunyai emosi yang stabil dan cenderung menjadi matang, karena mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosialnya. *Ketiga*, motivasi diri. Para pemimpin umumnya mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. *Keempat*, orientasi sikap hubungan. Para pemimpin yang berhasil akan mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya. Jadi, untuk bisa berhasil. Seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan, kedewasaan, motivasi yang tinggi, serta menghargai para bawahannya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 5,662 sedangkan t tabel ($\alpha = 0,05$ dan df regresi $65 - 2 = 63$) adalah 1.99834, sedangkan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Perhitungan ini menunjukkan bahwa t hitung $<$ t tabel, sehingga variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dilihat dari hasil koefisien determinasi diperoleh

nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,500 atau sebesar 50%. Hal ini menunjukkan variabel kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 50%, sedangkan sisanya 50% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar model regresi penelitian ini diantaranya motivasi, pendidikan dan pelatihan, kesejahteraan serta penegakan disiplin (Martoyo, 2007). Dari penghitungan ini membenarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiyani et al., (2015) didapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Watimah (2017) didapatkan hasil bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penghitungan ini menjelaskan bahwa semakin berkualitas seorang pemimpin, maka kinerja karyawan akan semakin membaik.

Maksud dari kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan adalah, setiap pemimpin diharapkan memiliki kecakapan teknis maupun manajerial yang profesional. Kecakapan manajerial menuntut perannya dalam memimpin orang lain. Seorang pemimpin dikatakan efektif dan berkualitas dalam kepemimpinannya, jika bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Reward sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja profesional sesuai dengan jabatan yang diperlukan. Suatu pembinaan yang berkesinambungan yaitu suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Reward adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Dengan adanya karyawan yang semakin produktif tentunya perusahaan akan mendapatkan laba yang meningkat (Tohardi, 2002).

Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi yang efektif, adanya peraturan-peraturan, reward serta kompensasi (Dharma, 2001). Reward merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lebih baik. Motivasi dalam bentuk reward memang perlu dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan kedisiplinannya. Tujuan reward yaitu menarik seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan, mempertahankan karyawan agar tetap mau bekerja di perusahaan dan memberi lebih banyak dorongan agar karyawan tetap berprestasi (Siahaan, 2013). Sedangkan bentuk-bentuk reward menurut Siahaan (2013) yang pertama material gaji/upah berupa kenaikan gaji/upah dan rencana-rencana bonus. Kedua, imbalan diluar gaji berupa bonus dan istirahat kerja. Ketiga, penghargaan sosial berupa pujian, senyum umpan balik, undangan minum kopi bersama/makan bersama, dan plakat dinding. Keempat, tugas itu sendiri seperti perasaan senang karena berprestasi, pekerjaan dengan tanggung jawab lebih besar dan sebagainya. Kelima, diterapkan sendiri yaitu berupa reward terhadap diri sendiri, ucapan selamat untuk diri sendiri. Sebenarnya bentuk reward yang paling baik yaitu dengan cara membuat karyawan mengetahui bahwa dirinya dihargai oleh perusahaan, bukan hanya sekelompok tertentu saja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pembeneran dari hasil uji ini diperoleh t hitung sebesar 2,483 sedangkan t tabel ($\alpha = 0,05$ dan df regresi = $65 - 2 = 63$) adalah 1.99834, sedangkan nilai signifikansinya $0,016 < 0,05$. Perhitungan ini menunjukkan bahwa t hitung $<$ t tabel, sehingga variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dilihat dari hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,500 atau sebesar 50%. Hal ini menunjukkan variabel reward mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 50%, sedangkan sisanya 50% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar model regresi penelitian ini diantaranya gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi yang efektif, adanya peraturan-peraturan, serta

kompensasi. Interpretasi dari hasil perhitungan ini adalah semakin besar reward yang diterima, semakin baik kinerja karyawan Le Polonia Hotel tersebut.

Hasil penelitian ini sekaligus membenarkan penelitian yang dilakukan (Asriani et al., 2015; Siahaan, 2013) yang menyatakan bahwa reward memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Anwar & Duniya (2016) yang menyimpulkan bahwa reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan dengan adanya pemberian reward akan ada perbaikan dan pengembangan dalam dunia kerja yang secara otomatis memajukan perusahaan.

D. Penutup

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan di dalam penelitian ini, maka diperoleh hasil sebagai berikut. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan pendapat Hardani dalam Ariyani (2016: 136) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif, dapat memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha setiap karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan dalam mengatur bawahannya seorang pemimpin harus mampu membaca situasi yang tepat, sehingga dapat memberikan pandangan dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara reward terhadap kinerja karyawan. Menurut Mulyadi (2001; 35) “reward menghasilkan dua macam manfaat bagi penerimanya, yaitu memberikan informasi dan memberikan motivasi”. Reward dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan agar semakin meningkat. Karena karyawan merasa kontribusi yang diberikannya untuk perusahaan dihargai. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan temuan yang ada tentang pengaruh kepemimpinan dan reward terhadap kinerja Karyawan Le Polonia Hotel Medan dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama, kedua dan ketiga secara empiris ditemukan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan reward terhadap kinerja karyawan Le Polonia Hotel Medan, temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan reward yang diberikan adalah cukup signifikan walaupun belum mencapai pada tingkatan yang sangat baik.

Daftar Pustaka

- Guritno, B., & Waridin.(2005). Pengaruh Persepsi Pegawai Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja.JRBI, 1(1), 63-74.
- Hasibuan, S. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hotdianty, H., Taufik, T., & Haryani, E. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kepulauan Riau. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau, 2016(Februari).
- Kandi, D. L. R. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada pegawai Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta). 2017, from <http://repository.upy.ac.id/1330/>
- Koencoro, G. D. (2013). Pengaruh Reward dan punishment terhadap kinerja (survei pada karyawan PT.
- Inka (persero) madiun). Jurnal Administrasi Bisnis, 5(2).

- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mansyur, R. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Micro Business Unit Juwana. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 3(2), 24-64.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutikno, M. S. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan (Pertama ed.)*. Lombok: Holisca.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G. (2009). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, A. (2001). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Mutivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: BP Undip.