



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN REWARD TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM SRI ARPA SIDHI
DENPASAR BALI**

**Putu Ratna Windusara Putri
Universitas Teknologi Indonesia**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

*Dikirim : 28 Juli 2022
Revisi pertama : 11 Agustus 2022
Diterima : 16 Agustus 2022
Tersedia online : 24 Agustus 2022*

*Kata Kunci: Kepemimpinan, Komunikasi,
Reward, Kinerja*

Email : puturatnauti@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan reward secara simultan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan reward secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali dengan sampel sebanyak 40 responden yang menggunakan teknik sensus sampling. Teknik pengambilan data menggunakan angket dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Kepemimpinan, komunikasi dan Reward secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali. Secara parsial variabel kepemimpinan, komunikasi dan Reward mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali. Variabel komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi baik itu yang bertujuan profit atau tidak, faktor sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa faktor sumber daya manusia merupakan indikator suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu dalam organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai profesionalisme dibidangnya. Faktor SDM berperan penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Karyawan yang merupakan aset yang terus dapat dikembangkan oleh organisasi dalam hal ini perusahaan, dapat menjadi sumber daya yang potensial untuk pengembangan dan peningkatan kinerja perusahaan. Peranan karyawan sebagai sumber daya perusahaan, hanya akan terwujud dengan baik jika didukung adanya situasi dan kondisi perusahaan yang kondusif (Tampubolon, 2014).

Bagi organisasi/perusahaan yang berkembang semakin besar, maka fungsi struktur organisasinya semakin kompleks, sehingga unsur sumberdaya manusia secara individu menghadapi berbagai macam persoalan yang meliputi berbagai kegiatan organisasi. Unsur sumberdaya manusia pada organisasi/perusahaan terdiri dari pimpinan dan karyawan. Peran pimpinan yang utama adalah mengorganisasi aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan (Lako, 2014)

Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi / memotivasi atas kompetensi individu-individu dalam suatu kelompok. Usaha pengembangan sumberdaya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas dan kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut (Gibson dalam Wibowo, 2017). Keberadaan seorang pemimpin akan selalu mempertanggungjawabkan kepemimpinannya terutama dalam lingkungan atau bagian yang dipimpinya. Agar kepemimpinan efektif, maka seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan pekerjaannya agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan bisa tercapai dengan baik. Proses tersebut akan dapat berjalan dengan baik apabila pemimpin dapat mengetahui kebutuhan bawahannya. Disamping itu para karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya apabila mereka diberi pemimpin yang baik.

Komunikasi dapat mengacu pada kinerja karyawan, karena perilaku karyawan yang terkandung pada hasil kerja merupakan hasil dari rangkaian komunikasi antar anggota organisasi. Muhammad dalam Gafur *et al.* (2022) menyatakan jika komunikasi merupakan saling timbal balik antar informasi verbal dan non-verbal pada pemberi serta yang diberi pesan sebagai tujuan memberikan perubahan pada sikap. Komunikasi dalam organisasi sangat utama untuk membangun pemaknaan bersamamentang informasi yang dipertukarkan antara satu sama lain. Kenneth dan Gary dalam Umar yang dikutip Astuti *et al.* (2018) menjelaskan bahwa komunikasi dapat dimaksudkan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin. Komunikasi dalam organisasi dapat dilihat dari sisi komunikasi antarpribadi dan komunikasi organisasi

Penerapan *reward* menjadi perhatian penuh bagi managerial, demi tercapainya kinerja yang efektif. Bagi beberapa karyawan yang belum terbiasa dengan pengawasan

dari pemimpin yang ketat dengan penerapan *reward*, kebanyakan dari mereka menganggap itu sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Tujuan utama pemberian *reward* adalah untuk menarik orang yang cakap bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja (Gibson dalam Wibowo, 2017).

Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa pokok permasalahan yang berhasil diidentifikasi dalam latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan, komunikasi dan *reward* secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali?
2. Apakah kepemimpinan, komunikasi dan *reward* secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali?
3. Variabel manakah dari kepemimpinan, komunikasi dan *reward* yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan *reward* secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan *reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali.
3. Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali.

Manfaat Penelitian

Hasil-hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dengan pemilihan topik bahasan tentang faktor kepemimpinan, komunikasi dan *reward* yang dikaitkan dengan kinerja karyawan. Secara teoritis akan memberikan gambaran yang lebih konkrit dan dapat dijadikan pijakan dalam menentukan kebijakan.
2. Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali, bahwa penelitian ini dapat dijadikan input dalam menerapkan pola-pola kepemimpinan, memotivasi karyawan dan pembinaan tata hubungan/komunikasi yang relatif tepat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Mangkunegara (2019), menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Dessler dalam Indriasari & Utari (2020) kinerja pegawai adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu dalam menjalankannya keluar tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti itu sebagai; standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, target atau kriteria yang telah ditentukan (Rivai dalam Hasanudin, *et al.*, 2021).

Menurut Gibson dalam Wibowo (2017), kinerja adalah hasil yang signifikan dari peiaku. Sedangkan Simamora (2015) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan dalam Martono, 2022).

Menurut Mangkunegara (2019) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Indikator-indikator tersebut adalah :

1. Kualitas kerja. Merupakan kualitas hasil kerja karyawan dalam hal ketelitian dan kerapian kerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketepatan kerja, ketrampilan dan kecakapan dan pemeliharaan alat dan kantor
2. Kuantitas kerja. Merupakan kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atau tugas-ragas baru
3. Pengetahuan atas pekerjaan. Pengetahuan atas pekerjaan mencakup tentang persyaratan pekerjaan; prosedur kerja; penggunaan alat perlengkapan kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
4. Keandalan. Keandalan adalah kemampuan dalam menjalankan peraturan, memiliki inisiatif dan disiplin
5. Kerjasama. Kerjasama merupakan ukuran metode kerja karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan bantuan orang lain atau sebaliknya.
6. Faktor penyesuaian pekerjaan. Faktor penyesuaian pekerjaan dilihat dari segi kemampuan karyawan melaksanakan tugas diluar pekerjaannya maupun adanya tugas baru serta kecepatan mereka berpikir atau bertindak dalam kerja.

Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai arti yang luas, sehingga dalam proses penetapan definisi kepemimpinan didasarkan pada alur pikir penelitian yang akan dilakukan. Beberapa orang teoritikus membatasi definisi mengenai kepemimpinan sampai dengan penggunaan pengaruh yang menghasilkan komitmen dan pengikutnya. Batasan tersebut juga harus memperhatikan proses-proses pengaruh yang sifatnya penting untuk mengerti apakah manajer efektif atau tidak efektif dalam situasi tertentu (Yukl, 2015). Menurut Irfani dalam Hidayah & Utari (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Siagian, 2018). Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai proses membujuk kelompok untuk mengambil tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Wahjosumidjo dalam Suprastiyo, *et al.*, 2022).

Gaya kepemimpinan merupakan suatu upaya yang dimanfaatkan oleh pimpinan dalam memberikan pengaruh kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan. gaya kepemimpinan sebagai ketentuan pelaksanaan yang digunakan pimpinan kepada pegawai dalam kondisi dimana pimpinan melakukan percobaan untuk memberikan pengaruhnya kepada pegawai tersebut. Pada setiap penggunaan gaya kepemimpinan memiliki kelebihan serta kekurangannya masing - masing. Pimpinan yang baik akan menyesuaikan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan dengan kompetensi yang dimiliki serta kepribadian dari pemimpin tersebut (Margaretta & Utari, 2022).

Nafisah dalam Pramudjadi & Utari (2022), Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Untuk menilai kepemimpinan digunakan beberapa indikator yang didalamnya memuat ciri-ciri kepemimpinan yang baik, dan perilaku pimpinan dalam rangka mewujudkan visi, misi, serta tujuan organisasi. Indikator-indikator tersebut adalah :

1. Kejelasan memberi perintah;
2. Memperkuat rasa kesatuan karyawan dalam bekerja.
3. Memupuk tingkah laku pribadi yang benar;
4. Peka terhadap saran-saran yang diberikan bawahan.
5. Memberi pujian
6. Menciptakan disiplin karyawan.

Komunikasi

Komunikasi berasal dari bahasa latin *communicare* yang berarti memberi, mengambil bagian atau meneruskan sehingga terjadi sesuatu yang umum (*common*), sama atau saling memahami (Bovee and Thil dalam Hidayah, 2020). Menurut Miller dalam Moekijat (2016), komunikasi dapat dilihat sebagai suatu proses dinamik yang menggaris bawahi adanya pertumbuhan perubahan, perilaku semua sistem perubahan baik perseorangan maupun organisasi. Komunikasi dapat difahami sebagai fungsi orang-orang dan organisasi-organisasi yang sangat diperlukan oleh organisasi untuk menghubungkan diri dengan lingkungannya dan menghubungkan bagian-bagian dan proses-proses intern satu sama lain. Sedangkan Thoha (2015) berpendapat bahwa komunikasi secara umum adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan informasi dari seorang ke orang lain. Thoha (2015) berpendapat bahwa komunikasi secara umum adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan informasi dari seorang ke orang lain. Komunikasi dalam arti tata hubungan diukur berdasarkan beberapa indikator seperti :

1. Tata hubungan antar individu
2. Tata hubungan antar unit organisasi

3. Tata hubungan orang-orang dan organisasi secara keseluruhan
4. Kualitas hubungan antar karyawan
5. Saling ketergantungan
6. Penyesuaian pekerjaan tugas diluar pekerjaannya.

Reward

Reward merupakan pemberian suatu hadiah kepada pegawai karena telah memenuhi standar prestasi tertentu yang telah ditetapkan. Adapun Sastrohadiwiryo dalam Saputra et al. (2021) menjelaskan bahwa *reward* atau Penghargaan adalah suatu bentuk pemberian dari imbalan atas balas jasa kepada pegawai karena sudah memberikan sumbangan pikiran dan tenaganya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Reward dapat didefinisikan sebagai salah satu tindakan timbal balik yang diberikan oleh suatu organisasi atau pimpinan kepada karyawan/trainee ketika mereka telah dianggap mampu melakukan tindakan atau tugas yang diberikan organisasi secara tepat dan cepat. *Reward* tidak hanya mencakup unsur kuantitatif seperti gaji, upah dan lain lain, tetapi juga unsur lainnya yang berwujud bukan uang, seperti kesempatan untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar, peluang karir, kesempatan untuk belajar dan berkembang, kualitas kehidupan yang layak dalam organisasi dan lain-lain (Indah, 2019).

Reward dapat diukur berdasarkan beberapa indikator yang dapat dijelaskan seperti sebagai berikut:

1. Besarnya kompensasi yang diterima oleh para karyawan
2. Kesesuaian antara kompensasi yang diterima karyawan dengan jenis, bidang dan beban pekerjaan
3. Keadilan dalam memberikan kompensasi kepada semua karyawan
4. Pemberian bonus dan penghargaan-penghargaan lain
5. Pemberian tunjangan diluar gaji dan bonus

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survey, dengan mengambil sampel dari populasi pada karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang bertujuan mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali sebanyak 40 orang. Dalam penelitian ini penulis mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 40 orang untuk dijadikan responden. Teknik pengambilan sampel seperti ini disebut dengan metode sensus, yaitu dari keseluruhan populasi dijadikan sampel.

Dalam pengumpulan data ini peneliti menggunakan angket yang berisi pertanyaan dan pertanyaan kepada responden. Angket pada dasarnya berarti sejumlah pertanyaan tertulis yang harus dijawab secara tertulis pula oleh responden. Angket biasanya dibedakan antara angket berstruktur dan angket tidak berstruktur. Angket tidak berstruktur dimaksudkan adalah sejumlah pertanyaan yang tidak diiringi

alternatif jawaban untuk dipilih responden. Dalam menjawab responden bebas mengungkapkan sesuatu jawaban secara tertulis. Berbeda dengan angket berstruktur yang dibedakan antara angket berstruktur dengan pertanyaan tertutup dan angket berstruktur dengan pertanyaan terbuka. Angket berstruktur dengan pertanyaan tertutup bentuknya berupa disediakanmya sejumlah alternatif jawaban untuk setiap pertanyaan. Adapun angket berstruktur dengan pertanyaan terbuka, maka setiap pertanyaan diiringi dengan sejumlah jawaban sebagai alternatif untuk dipilih yang paling tepat. Disamping itu, terdapat satu alternatif lain yang dikosongkan untuk menulis jawaban lain secara singkat, seandainya dari alternatif jawaban yang disediakan menurut responden tidak ada yang tepat (Nawawi, 1998).

Analisis ini digunakan untuk mengetahui jawaban responden terhadap skor ideal berkaitan dengan item-item pertanyaan. Namun demikian analisis deskriptif belum mampu menjawab pertanyaan penelitian, karena hanya mengetahui jawaban responden atas skor ideal. Untuk itu perlu dilakukan Analisis regresi linier berganda. Model empirik yang digunakan untuk melakukan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

β_0 = Konstanta (intercept)

Y = Kriteria Karyawan

X1 = Kepemimpinan

X2 = Komunikasi

X3 = *Reward*

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam upaya untuk membuktikan hipotesis diperlukan analisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien bagai berikut :

Tabel 1. Tabel Analisis Regresi dengan SPSS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.740	.473		1.564	.127
Kepemimpinan (X1)	.217	.099	.198	2.189	.035
Komunikasi (X2)	.772	.167	.542	4.616	.000
<i>Reward</i> (X3)	.317	.114	.334	2.791	.008

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana dalam lampiran yang direkap pada tabel diatas, diketahui bahwa hasil analisis data dengan menggunakan SPSS diperoleh persamaan regresi bagai berikut : $Y = 0,740 + 0,217X_1 + 0,772X_2 + 0,317X_3 + e$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Kepemimpinan

X2 = Komunikasi

X3 = *Reward*

Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta adalah besar 0.740. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika kepemimpinan, komunikasi dan *Reward* sebesar 0, maka kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali sebesar 0.740.

Persamaan regresi berganda (koefisien regresi) menunjukkan pengaruh besarnya variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,217 yang artinya bahwa apabila ada perbaikan dalam hal kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali sebesar 0.217 satuan.

Nilai koefisien regresi untuk komunikasi sebesar 0,772 yang berarti bahwa apabila ada kenaikan kualitas komunikasi antar Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,772 satuan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel *Reward* besar 0,317 yang berarti bahwa variabel *Reward* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali, apabila ada kenaikan *Reward* sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.317

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan antara kepemimpinan, komunikasi dan *Reward* kerja adalah positif, artinya bahwa cara teoritis apabila ada peningkatan dalam kepemimpinan, komunikasi, dan *Reward* kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali .

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian dan analisis data diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi adalah 0,718 atau sebesar 71,8%. Angka tersebut berarti bahwa besar kecilnya kinerja sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, komunikasi dan *Reward*. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, komunikasi dan *Reward* kerja adalah besar 71,8%, sedangkan sisanya besar 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan analisis regresi linier berganda, maka langkah berikutnya adalah pengujian hipotesis.

1. Pengujian Pengaruh Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu kepemimpinan, komunikasi dan *Reward* kerja mempunyai pengaruh cara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim digunakan uji F melalui perhitungan yang dilakukan dengan SPSS yang kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel. Dalam pengujian hipotesis ini level signifikansi yang digunakan adalah besar $\alpha = 0.05$ atau 5 %.

Tabel 2. Tabel Hasil Analisis Uji ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
--	----------------	----	-------------	---	-----

Model					
1 Regression	2.348	3	.783	30.530	.000
Residual	.923	36	2.56402		
Total	3.271	39			

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai F hitung besar 30.530 dengan signifikansi besar 0.000. yang berarti bahwa signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian karena nilai F hitung mempunyai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh cara simultan dari variabel kepemimpinan, komunikasi dan *Reward* terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali .

Dengan demikian hipotesis pesertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan, komunikasi dan *Reward* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali , terbukti kebenarannya hingga hipotesis pesertama diterima.

2. Pengujian Pengaruh Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh cara parsial terhadap kinerja digunakan uji t. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk kepemimpinan, komunikasi dan *Reward* sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 3. Tabel Hasil Analisis Uji Parsial

Model	t	Sig
1 (Constant)	1.564	.127
Kepemimpinan	2.189	.035
Komunikasi	4.616	.000
<i>Reward</i>	2.791	.008

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 3 diatas diketahui bahwa nilai t hitung untuk kepemimpinan sebesar 2,189 dengan tingkat signifikansi besar 0,035 (kurang dari 0,05), maka cara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali.

Nilai t hitung untuk komunikasi besar 4,616 dengan signifikansi besar 0.000 (kurang dari 0,05), maka cara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali.

Nilai t hitung untuk variabel *Reward* adalah besar 2,791 dengan tingkat signifikansi besar 0.008 (kurang dari 0,05), maka secara parsial *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t hitung diketahui bahwa nilai t hitung untuk komunikasi adalah paling besar. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai t hitung komunikasi (t hitung = 4,616), berarti bahwa komunikasi

mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa cara parsial variabel kepemimpinan, komunikasi, dan *Reward* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bank Jatim terbukti kebenarannya, hingga hipotesis **diterima**.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh dominan digunakan koefisien korelasi parsial. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai koefisien korelasi parsial yang paling besar adalah variabel komunikasi. Artinya komunikasi mempunyai pengaruh dominan dibanding yang lain terhadap kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan, komunikasi dan *Reward* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali. Hal ini ditunjukkan oleh nilai uji F yang signifikan.
2. Secara parsial variabel kepemimpinan, komunikasi dan *Reward* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t.
3. Hasil analisis data dengan koefisien korelasi parsial menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi parsial variabel komunikasi mempunyai nilai lebih besar dibanding variabel yang lain, hingga dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pemimpin dilingkungan Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali hendaknya membangun komunikasi dengan baik, hal ini dikarenakan mempunyai pengaruh dominan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan Bank Jatim. Cabang Nganjuk
2. Upaya lain yang bisa dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali adalah meningkatkan kepemimpinan dan meningkatkan *reward* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, Y., Wibowo, N. M., & Utari, W. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Melalui Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan*

- Kinerja Guru Di SMPN 7 Balikpapan*. MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik), 1(02), 261-274.
- Gafur, A. G. A., Prasetyo, I., & Utari, W. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas Dan Protokoler*. BBM (Buletin Bisnis & Manajemen), 8(2), 90-99.
- Hasanudin, M. F., Utari, W., & Wibowo, N. M. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pegawai BRI Cabang Bojonegoro*. Jurnal Mitra Manajemen, 5(4), 301-311.
- Hidayah, N., & Utari, W. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional, dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro*. Jurnal Mitra Manajemen, 4(4), 664-678.
- Indah, Putu Panca Adi Pratiwi, Putu Indah Rahmawati, dan Nyoman Dini Andiani. (2019). *Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali*. JMPP, Vol 2 No 1, April 2019
- Indriasari, H. P., & Utari, W. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Bojonegoro*. Jurnal Mitra Manajemen, 4(3), 421-435.
- Lako, Andres. (2014). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Book.
- Mangkunegara, A.A.A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya Offside.
- Margaretta, N., & Utari, W. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di KPP Pratama Lamongan*. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 3(2), 162-170.
- Martono, H., Utari, W., & Wibowo, N. M. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro*. Juima: Jurnal Ilmu Manajemen, 12(1), 24-35.
- Moekijat. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Pramudjadi, A., & Utari, W. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Daerah Karanganyar (Perseroda) Yang Dimediasi Oleh Motivasi*. *Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 124-138.
- Saputra, E. W. H. U., Indrawati, M., & Utari, W. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Wilayah II Bojonegoro Pemprov Jatim Melalui Motivasi Kerja*. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 2(2), 104-115.
- Siagian Sondang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.

- Suprastiyo, A., Prasetyo, I., Halimah, N., & Utari, W. (2022). *Dampak Komunikasi Dan Motivasi Serta Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Kinerja Guru SD Negeri Gugus 5 Jetis Kabupaten Mojokerto*. Jurnal Manajemen Dirgantara, 15(1), 47-53.
- Tampubolon. (2014). *Manajemen Operasi & Rantai Pemasok (Operation and Supply-chain Management)*. (edisi pertama). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Thoha, Miftah. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-5. Jakarta. Rajawali Press.
- Yukl, Gary. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta : Indeks.