

## PENGARUH REWARD SYSTEM, PELATIHAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NOK INDONESIA

**Rismawati<sup>1</sup>**

risma@pelitabangsa.ac.id<sup>1</sup>

**Agustina Mulia Putri<sup>2</sup>**

agustinamuliaputri@gmail.com<sup>2</sup>

**Lilis Holivah<sup>3</sup>**

Lilisholivah01@gmail.com<sup>3</sup>

**Dimas Bayu Saifoel Musta'afin<sup>4</sup>**

db.saifoel@gmail.com<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Pelita Bangsa

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of reward system, employee training, and leadership style on employee performance at PT. NOK Indonesia. The background of this study is based on the importance of managerial roles and human resource development in improving work productivity. This study uses a quantitative approach with a survey method. Data were collected by distributing questionnaires to employees and analyzed using multiple linear regression. The results of the analysis indicate that reward system, employee training, and leadership style simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, the three variables also have a significant positive effect on improving performance. This finding emphasizes the need for companies to implement a fair reward system, provide ongoing training programs, and develop an effective leadership style in order to optimally improve employee performance.*

**Keywords:** Reward System, Employee Training, Leadership Style, Employee Performance.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward system, pelatihan karyawan, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. NOK Indonesia. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran manajerial dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa reward system, pelatihan karyawan, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, ketiga variabel tersebut juga memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini menekankan perlunya perusahaan untuk menerapkan sistem penghargaan yang adil, menyediakan program pelatihan yang berkelanjutan, serta

mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

**Kata Kunci:** Reward System, Pelatihan Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi dan persaingan industri yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja guna mempertahankan eksistensi dan daya saingnya. Menurut Sutrisno (2016), salah satu faktor penting yang menunjang keberhasilan perusahaan adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien. SDM bukan hanya sebagai aset, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2017).

Beberapa aspek penting dalam pengelolaan SDM yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain sistem penghargaan (reward system), pelatihan karyawan, dan gaya kepemimpinan. Menurut Robbins & Judge (2017), reward system yang tepat mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian insentif yang sesuai dengan kinerja. Selain itu, pelatihan kerja yang berkelanjutan dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi individu (Mangkunegara, 2015), yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas. Di sisi lain, gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, harmonis, dan komunikatif antara atasan dan bawahan (Gibson et al., 2012).

Kinerja yang baik dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan yang mampu memenuhi standar, kriteria, serta prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang kurang optimal ditunjukkan oleh hasil kerja yang tidak sesuai dengan harapan organisasi, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun waktu penyelesaian. Menurut Gunawan dan

Sutrisna (2022), kinerja karyawan merupakan cerminan dari efektivitas pelaksanaan tugas, yang sangat dipengaruhi oleh sistem penghargaan (reward system), pelatihan kerja yang memadai, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen.

PT NOK Indonesia, sebagai perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang komponen otomotif, sangat bergantung pada performa SDM dalam operasional sehari-hari. Oleh karena itu, diperlukan analisis lebih lanjut mengenai sejauh mana reward system, pelatihan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan perusahaan tersebut, guna mendukung pencapaian produktivitas dan efisiensi kerja secara optimal.

## **LANDASAN TEORI**

### **Reward System**

Reward system adalah serangkaian kebijakan dan praktik yang dirancang untuk memberi imbalan kepada karyawan atas kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi. Sistem ini mencakup penghargaan finansial maupun non-finansial yang bertujuan untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja.

Menurut Milkovich & Newman (2011), reward system terdiri dari dua komponen utama:

Intrinsic reward: Penghargaan yang bersifat psikologis seperti rasa pencapaian, pengakuan, dan kepuasan kerja.

Extrinsic reward: Penghargaan yang bersifat material seperti gaji, bonus, insentif, dan tunjangan.

Selain itu, Armstrong (2006) menekankan bahwa sistem penghargaan yang efektif harus adil, transparan, dan selaras dengan tujuan strategis organisasi.

## 2. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar dapat menjalankan tugas secara lebih efektif.

Menurut Noe (2010), pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran pekerja terkait kompetensi kerja. Pelatihan yang efektif berdampak positif terhadap produktivitas dan efisiensi kerja.

Jenis-jenis pelatihan antara lain:

- **On-the-job training:** Pelatihan langsung di tempat kerja.
- **Off-the-job training:** Pelatihan di luar lingkungan kerja, seperti pelatihan di kelas atau seminar.

## 3. Budaya Organisasi

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2017), terdapat beberapa gaya kepemimpinan, antara lain:

- **Kepemimpinan otoriter:** Pemimpin membuat keputusan secara sepihak.
- **Kepemimpinan demokratis:** Pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.
- **Kepemimpinan laissez-faire:** Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahan.

Goleman (2000) mengemukakan bahwa pemimpin efektif mengadaptasi gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan tim, yang dikenal sebagai **situational leadership**.

## 4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan kontribusi

individu terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan (ability) dan motivasi (motivation), yang dirumuskan dalam persamaan:

$$\text{Kinerja} = \text{Kemampuan} \times \text{Motivasi}$$

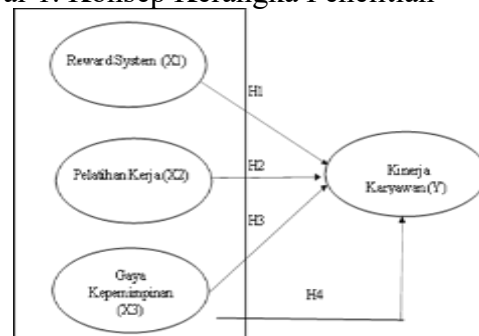
Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2011), kinerja karyawan dinilai berdasarkan beberapa indikator, antara lain:

- Kualitas hasil kerja
- Kuantitas hasil kerja
- Ketepatan waktu
- Kehadiran
- Kerjasama tim

Kinerja yang tinggi mencerminkan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

## 5. Kerangka Penelitian

Dari uraian diatas, maka dapat disusun konsep kerangka penelitian sebagai berikut: Gambar 1. Konsep Kerangka Penelitian



Keterangan:

H1 = Reward System berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT NOK Indonesia. H2 = Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT NOK Indonesia. H3 = Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PT NOK Indonesia. H4 = Dampak simultan variabel Reward System, Pelatihan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan PT NOK Indonesia.

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif dan deskriptif dengan fokus pada pengukuran, perhitungan, serta ketepatan data numerik, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel, serta bertujuan untuk mengolah data guna memperoleh pemahaman dan ringkasan mengenai kondisi yang diteliti.. Penelitian dilaksanakan di PT NOK Indonesia yang berlokasi di Kawasan Industri MM2100, Cibitung, Bekasi. Waktu penelitian berlangsung selama bulan april 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT NOK Indonesia yang bekerja di bagian produksi. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan kriteria karyawan tetap yang telah bekerja minimal 1 tahun. Jumlah sampel ditentukan sebanyak 50 responden. Penelitian ini termasuk dalam jenis survei, dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden di PT NOK Indonesia.

### B. Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini informasi data diperoleh dari 50 responden pada karyawan PT NOK Indonesia. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berisi tentang karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan lama bekerja dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. Profil Responden

| Item                | Tipe              | Responden | Persentase (%) |
|---------------------|-------------------|-----------|----------------|
| Jenis Kelamin       | Laki - Laki       | 15        | 30%            |
|                     | Perempuan         | 35        | 70%            |
| Usia                | < 20 tahun        | 0         | 0.0%           |
|                     | 20 - 24 tahun     | 35        | 70%            |
|                     | 25 - 29 tahun     | 9         | 18.0%          |
|                     | 30 - 40 tahun     | 5         | 10.0%          |
|                     | > 40 tahun        | 1         | 2.0%           |
| Pendidikan Terakhir | SMA/SMK Sederajat | 41        | 82%            |
|                     | Diploma           | 1         | 2%             |
|                     | S1                | 8         | 16%            |
|                     | S2                | 0         | 0.0%           |
| Lama Bekerja        | < 1 tahun         | 5         | 10%            |
|                     | 1 - 2 tahun       | 12        | 24%            |
|                     | 3 - 4 tahun       | 17        | 34%            |
|                     | > 5 tahun         | 16        | 32%            |

Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan data dari 50 responden, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yaitu sebanyak 35 orang (70%), sedangkan laki-laki hanya sebanyak 15 orang (30%). Dilihat dari kelompok usia, sebagian besar responden berada pada rentang 20–24 tahun, yaitu sebanyak 35 orang (70%). Sementara itu, terdapat 9 responden (18%) yang berusia 25–29 tahun,

lalu terdapat 5 responden (10%) yang berusia 30–40 tahun dan 1 responden (2%) yang berusia di atas 40 tahun. Tidak terdapat responden yang berada pada rentang usia < 20 tahun. Dalam hal pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan SMA/SMK atau sederajat, yaitu sebanyak 41 orang (82%), responden dengan pendidikan Diploma berjumlah 1 orang (2%), responden dengan pendidikan S1 berjumlah 8 orang (16%) dan tidak terdapat responden dengan latar belakang pendidikan S2. Dari sisi lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 3–4 tahun, yaitu sebanyak 17 orang (34%). Sebanyak 16 responden (32%) memiliki pengalaman kerja lebih

dari >5 tahun, 12 responden (24%) telah bekerja selama 1–2 tahun, dan hanya 5 responden (10%) yang memiliki pengalaman kerja kurang dari >1 tahun.

### C. Teknik Pengumpulan data

Pengambilan sampel melibatkan dari seluruh populasi. Untuk populasi kurang dari 100 subjek, disarankan untuk memasukan semuanya menjadikan studi populasi. Untuk populasi yang lebih besar, 10-15%, 20-25% atau lebih dapat dipilih berdasarkan kemampuan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi sebanyak 50 karyawan dengan menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh. Maka, besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi dijadikan sampel dengan jumlah 50 karyawan.

### D. Metode Analisis Data

Penelitian ini termasuk kedalam

penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan pengukuran data kuantitatif menggunakan perhitungan ilmiah yang berasal dari sample orang orang atau konsumen yang diminta menjawab terhadap sebuah pertanyaan atau pernyataan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan persentasi tanggapan mereka. Penelitian pada dasarnya dilakukan untuk menunjukan suatu kebenaran atau suatu cara untuk memecahkan masalah pada variabel yang akan diteliti, metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan jawaban atas variabel yang diteliti dengan cara mencari data dan mengolah data yang telah didapat dengan tujuan dan aplikasi tertentu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah variabel dependen dan independent memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, jika nilai Asymp Sig (2-tailed) hasil perhitungan Kolmogrov-smirnov lebih besar  $1/2\alpha$

atau 0,05. Hasil uji normalitas ini diuraikan sebagai berikut:

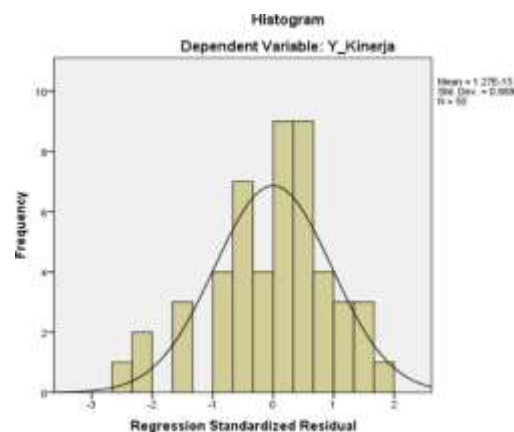
Tabel 2. Uji Normalitas

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 50                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2,95183528              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,103                    |
|                                  | Positive       | ,058                    |
| Test Statistic                   | Negative       | -,103                   |
|                                  |                | ,103                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,200 <sup>a</sup>       |

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

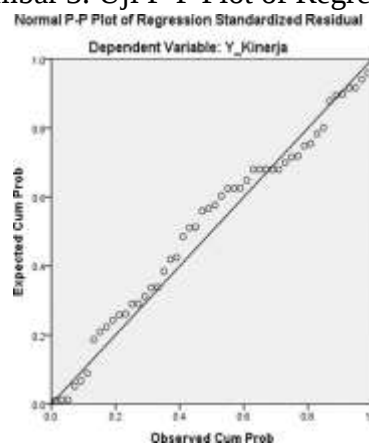
- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olah Data SPSS (2025)



Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Gambar 3. Uji P-P Plot of Regression



Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 2 hasil uji normalitas menggunakan *Uji Kolmogorov Smirnov* menunjukkan hasil *Asymp sig residual* sebesar  $0,200 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan distribusi data regresi adalah bernilai normal. Hal ini juga didukung dan *Hasil Uji Histogram* diketahui bahwa grafik membentuk gunung atau lonceng, dan berdasarkan *Grafik P-P Plot Regresion* diketahui bahwa sebaran titik titik nilai residual menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal.

### 2. Uji Multikolinearitas

Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen yang dimiliki kemiripan antar variabel dependen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel

independent akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat. Uji Multikolinearitas juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. (Sujaweni, 2014:183). Uji multikolinearitas merupakan sebuah bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis regresi linier berganda. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Gejala multikolinieritas adalah kolerasi antara variabel independen, jika  $VIF < 10$  maka tingkat multikolnieritas dapat ditoleransi. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

| Model                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|-------------------------|-------|
|                      | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       | Tolerance               | VIF   |
| 1. (Constant)        | -0,394                      | 5,112      |                           | -0,077 | 0,921 |                         |       |
| X1_Reward            | 0,151                       | 0,084      | 0,287                     | 1,818  | 0,084 | 0,460                   | 2,041 |
| X2_Pelatihan         | 0,411                       | 0,166      | 0,381                     | 2,474  | 0,011 | 0,594                   | 1,678 |
| X3_Gaya_Kepemimpinan | 0,282                       | 0,118      | 0,281                     | 2,382  | 0,019 | 0,577                   | 1,699 |

- a. Dependent Variable: Y\_Kinerja  
Sumber: Olah Data SPSS (2025)

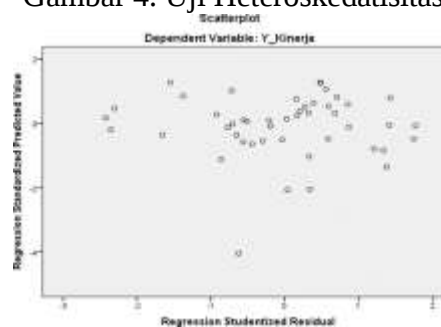
Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai  $VIF$  Reward System ( $X1$ ) = 2,041, Pelatihan Kerja ( $X2$ ) = 5,158 dan Gaya Kepemimpinan ( $X3$ ) = 5,649  $< 10$  dan nilai tolerance  $> 0,10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terdapat multikolinieritas antar variabel prediktor yang dimasukkan dalam model regresi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut *Homokedasitas* dan jika variasi berbeda maka disebut *Heteroskedastisitas*. Model yang baik adalah tidak terjadi *Heterokedasitas* (Ghozali, 2016). Dengan dasar penelitian jika nilai sig.  $> 0,05$  maka tidak terjadi *Heteroskedastisitas*

dan jika nilai sig.  $< 0,05$  maka terjadi *Heteroskedastisitas*. Untuk menguji ada tidaknya heterokedasitas dapat digunakan uji park dan metode *grafik scatter plot* sebagai berikut:

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan gambar 4 hasil penelitian menunjukkan titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola yang jelas atau teratur. Dengan demikian bahwa model ini tidak mengalami heterokedastisitas.

### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada kolerasi antara pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Uji autokolerasi dilakukan dengan uji *durbin waston* dengan membandingkan nilai *durbin waston* (d) dengan nilai *durbin waston* tabel, yaitu batas atas (du) dan batas bawah (dL) (Ghozali, 2012). Berikut adalah hasil uji autokorelasi:

Tabel 4. Uji Autokorelasi  
Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | 0,649 | 0,778    | 0,756             | 3,841                      | 2,289         |

- a. Predictors: (Constant), X3\_Gaya\_Kepemimpinan, X1\_Reward, X2\_Pelatihan  
b. Dependent Variable: Y\_Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS (2025)

$$dU = 1,673 \quad 4 - dU = 2,327$$

Berdasarkan hasil pengujian *Durbin-Watson*, diperoleh nilai *Durbin Watson* sebesar 2,239 sedangkan berdasarkan table *Durbin-Watson* dengan Tingkat signifikasi 0,05 dan dengan jumlah observasi (n) 60 serta jumlah variable bebas (k) adalah 3, maka diperoleh nilai  $dL = 1,420$  dan nilai  $dU = 1,673$  sehingga nilai  $4 - dU = 2,327$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai pengujian *Durbin-Watson* sebesar 2,239 berada diantara nilai  $dU$  dan  $4 - dU$  ( $1,673 < 2,239 < 2,327$ ) yang menunjukkan bahwa residual random (acak) atau model regresi terbebas dari masalah autokorelasi.

## B. Uji Hipotesis

### 1. Uji T (Uji Parsial)

Dalam pengujian hipotesis yang menggunakan uji dua pihak berlaku ketentuan, bahwa bila nilai thitung berada pada penerimaan  $H_0$  atau terletak diantara nilai tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian jika thitung lebih kecil atau sama dengan ( $\leq$ ) dari harga mutlak jika tidak maka dilihat dari (+) atau (-) nya. Dalam membuat keputusan apakah hipotesis itu terbukti atau tidak, maka harga thitung tersebut dibandingkan dengan ttabel. Untuk melihat ttabel maka didasarkan pada derajat kebebasan yang bersarnya  $n-1$  dan taraf kesalahan ( $\alpha$ ) ditetapkan 5% (Sugiyono, 2017). Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen apakah variabel Reward System (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) benar-benar berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependent nya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Uji t pada penelitian dengan cara membandingkan antara thitung dengan ttabel yaitu:

$\alpha = 0,05$  dk =  $n - k - 1 = 50 - 3 - 1 = 46$  maka ttabel = 1,679

Tabel 5. Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|                      | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| (Constant)           | -0,304                      | 3,132      |                           | -0,097 | 0,923 |
| X1_Reward            | 0,255                       | 0,084      | 0,287                     | 3,038  | 0,004 |
| X2_Pelatihan         | 0,431                       | 0,104      | 0,345                     | 2,633  | 0,011 |
| X3_Gaya_Kepemimpinan | 0,292                       | 0,158      | 0,291                     | 1,852  | 0,079 |

a. Dependent Variable: Y\_Kinerja  
Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 5 hasil uji T maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen :

1. Hasil pengolahan data untuk variabel Reward System (X1) diperoleh thitung sebesar  $3,038 < t_{tabel}$  sebesar 1,679 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Reward System berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT NOK Indonesia.
2. Hasil pengolahan data untuk variabel Pelatihan Kerja (X2) diperoleh thitung sebesar  $2,633 > t_{tabel}$  sebesar 1,679 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT NOK Indonesia.
3. Hasil pengolahan data untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X3) diperoleh thitung sebesar  $1,852 > t_{tabel}$  sebesar 1,679 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT NOK Indonesia.

### 2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui konstanta dari keseluruhan variabel Reward System (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) apakah benar-benar memiliki pengaruh simultan (bersama- sama). Uji F dalam penelitian ini dengan cara

membandingkan Fhitung dengan Ftabel yaitu :

$\alpha = 0,05$  dk = F ( k ; n – k ) = F ( 3 ; 109 ) maka Ftabel = 2,790

Tabel 6. Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model         | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|---------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1. Regression | 1700,227       | 3  | 566,909     | 61,079 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual      | 424,953        | 40 | 10,624      |        |                   |
| Total         | 2125,180       | 43 |             |        |                   |

- Dependent Variable: Y\_Kinerja
  - Predictors: (Constant), X3\_Gaya\_Kepemimpinan, X1\_Reward, X2\_Pelatihan
- Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 6 hasil uji F menunjukkan bahwa hasil pengolahan data untuk keseluruhan variabel (X1), (X2) dan (X3) diperoleh hasil Fhitung sebesar 61,079 > Ftabel 2,790. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel berpengaruh simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan di PT NOK Indonesia.

**C. Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Uji Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan modal dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2013:97). Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,886 <sup>a</sup> | ,786     | ,786              | 3,043                      |

- Predictors: (Constant), X3\_Gaya\_Kepemimpinan, X1\_Reward, X2\_Pelatihan
  - Dependent Variable: Y\_Kinerja
- Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 7, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R-Square sebesar 0,786 atau 78,6% variasi nilai Kinerja Karyawan ditentukan oleh peran variabel Pelatihan Kerja, Reward System dan Gaya Kepemimpinan dan sisanya untuk 21,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT NOK Indonesia, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Reward System, Pelatihan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
  - Hal ini dibuktikan melalui uji F dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05) dan Fhitung > Ftabel.
- Secara parsial:
  - Reward System memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (thitung = 3,038 > ttabel = 1,679; sig = 0,004).
  - Pelatihan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (thitung = 2,633 > ttabel = 1,679; sig = 0,011).
  - Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara marginal terhadap kinerja karyawan (thitung = 1,852 > ttabel = 1,679; sig = 0,070).

Nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,786 menunjukkan bahwa sebesar 78,6% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yang diteliti, yaitu Reward System, Pelatihan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan. Sementara itu, sisanya sebesar 21,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Sujarweni, Wiratna. 2014. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). Organizations: Behavior, Structure, Processes (14th ed.). McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17th ed.). Pearson Education.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Gunawan, A., & Sutrisna, E. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis dalam Dunia Industri. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). New Jersey: Pearson.
- Goleman, D. (2000). *Leadership That Gets Results*. Harvard Business Review, 78(2), 78–90.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2011). *Compensation* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.