



# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Kepuasan Kerja dan Pemberian *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa

Muhammad Rizal Rozikin\*, Dewi Andriani

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Kepuasan Kerja Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Anak Bangsa. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 95 driver ojek online wilayah Sukodono. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan software statistic Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Kepuasan Kerja Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Anak Bangsa. Data utama dalam penelitian ini berasal dari kuesioner. Hasil dari penelitian membuktikan bahwa (1) gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (3) pemberian reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan otokratis, kepuasan kerja, pemberian reward, kinerja karyawan

DOI:

<https://doi.org/10.47134/innovative.v1i1.74>

\*Correspondence: Muhammad Rizal Rozikin

Email: [172010200256@umsida.ac.id](mailto:172010200256@umsida.ac.id)

Received: 02-01-2022

Accepted: 16-02-2022

Published: 28-03-2022



**Copyright:** © 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** This study aims to determine the effect of Autocratic Leadership Style, Job Satisfaction and Rewards on Employee Performance at PT. Karya Anak Bangsa. This research uses quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study was 95 online motorcycle taxi drivers in the Sukodono area. The analytical tool used in this study uses statistical software. This study aims to determine the effect of autocratic leadership style, job satisfaction and rewarding on employee performance at PT. Karya Anak Bangsa. The main data in this study came from questionnaires. The results of the study prove that (1) autocratic leadership style affects employee performance, (2) job satisfaction affects employee performance, (3) giving rewards affects employee performance.

**Keywords:** autocratic leadership style; job satisfaction; rewards; employee performance

## Pendahuluan

Transportasi merupakan alat yang dibutuhkan saat ini karena transportasi dapat mempermudah pekerjaan dan membantu memenuhi kebutuhan sehari-hari. Transportasi dibagi menjadi tiga bagian : darat, laut dan udara. Kebanyakan orang lebih memilih jalur darat untuk memenuhi kebutuhannya. Ketergantungan masyarakat terhadap transportasi sangat tinggi sehingga diharapkan waktu tempuh dapat dipersingkat. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, beberapa penyedia aplikasi transportasi online telah lahir. Menurut Wahyusetyawati (2017), transportasi merupakan sarana yang biasa digunakan untuk mengangkut barang atau orang dari suatu tempat ke tempat lain. Transportasi online merupakan salah satu contoh perkembangan teknologi berbasis aplikasi yang dianggap sebagai salah satu inovasi terbaik saat ini dan telah disambut dengan baik sejak kemunculannya. Pada dasarnya ojek online sepeda motor memiliki keunggulan dan keunikan tersendiri yaitu memberi layanan door to door, dapat menjangkau lokasi sulit serta dapat melewati jalanan yang macet. Melihat situasi dan kondisi saat ini, pihak aplikator terus berbenah dan memperbaiki diri untuk menyesuaikan dengan perkembangan yang ada. Sebagai contoh, hadirnya fitur pemberian reward sebagai bentuk apresiasi kepada driver karena sudah senantiasa menjadi mitranya. Akan tetapi semenjak berganti kepemimpinan, pemberian reward kepada driver semakin tidak menentu. Hal tersebut membuat sebagian driver merasa kecewa dengan sistem yang baru tersebut dan mengakibatkan menurunnya kinerja driver.

Tingkat keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang ada. Yang menjadi salah satu sumber daya yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia. Menurut Juniantara dkk. (2015) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah desain dan produksi barang dan jasa, alokasi sumber daya keuangan, pengawasan kualitas, dan semua strategi untuk mencapai tujuan. Dengan demikian dapat disadari bahwa SDM merupakan unsur yang penting, seperti yang diungkapkan Juniantara dkk. (2015) bahwa manusia memiliki peran penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan serta memberikan pelayanan dengan baik bagi organisasi dan masyarakat. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan tersebut terdapat beberapa aspek yang dapat memengaruhinya antara lain adalah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan pemberian reward. Faktor pertama yang memengaruhi adalah seorang pemimpin, suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin karena tanpa adanya seorang pemimpin sebuah perusahaan tidak akan dapat memenuhi tujuannya, karena pemimpin akan membawa dan mengarahkan karyawan pada tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, karena gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh pemimpin untuk berinteraksi dengan karyawannya. Menurut Wiguna (2015) Gaya kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin dalam memberikan arahan, melaksanakan rencana, dan memotivasi orang.

Menurut Sanjiwani dan Suana (2016) berpendapat bahwa kinerja juga dapat diukur kepuasan yang dirasakan karyawan, kepuasan kerja adalah sikap emosional positif seseorang terhadap semua aspek pekerjaannya yang terbentuk dari adanya kesesuaian harapan dan kenyataan yang diterima oleh karyawan. Penghargaan (*Reward*) adalah ganjaran, hadiah, atau imbalan. Dalam konsep manajemen, penghargaan (*reward*) merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi karyawan, metode ini juga dapat menghubungkan perbuatan dan perilaku seseorang dengan kebahagiaan dan perasaan senang, dan mereka biasanya melakukan kegiatan tertentu secara berulang. Selain bertujuan sebagai motivasi, penghargaan (*reward*) juga mempunyai tujuan untuk menjadikan seseorang menjadi lebih giat dalam berusaha agar dapat memperbaiki serta meningkatkan prestasi yang telah dicapai Syam (2016). Selain itu, menurut Syam (2016) penghargaan (*reward*) merupakan imbalan berupa uang kepada orang yang telah bekerja melebihi standar yang telah ditentukan. Kinerja perusahaan merupakan efisiensi berupa modal, material, peralatan, dan keahlian, yang dapat dioptimalkan untuk mengoptimalkan produksi produk dan jasa perusahaan, dan gaya kepemimpinan perusahaan merupakan faktor pendorong dan penunjang kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan dalam membimbing, mempengaruhi, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan Agustinah dkk. (2020).

## **Metode**

### **A. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada driver ojek online wilayah Sukodono, Sidoarjo, Jawa Timur.

### **B. Definisi Operasional, Identifikasi Variabel dan Indikator Variabel**

#### 1. Definisi Operasional

##### a) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memiliki kendali penuh untuk menentukan kebijakan dan prosedur, memutuskan tujuan apa yang ingin dicapai, dan mengarahkan serta mengawasi semua kegiatan organisasi, tanpa partisipasi dari bawahan.

##### b) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

##### c) Pemberian *Reward*

Pemberian *reward* merupakan suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan.

#### d) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 2. Identifikasi dan Indikator Variabel

Variabel bebas pada penelitian ini merupakan gaya kepemimpinan otokratis, kepuasan kerja, dan pemberian *reward*. Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi target dalam penelitian ini adalah driver ojek online wilayah Sukodono Sidoarjo yaitu 95 driver.

### 2. Sampel

Pegambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel Non Probability Sampling dengan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Besarnya sampel (responden) dalam penelitian ini yaitu sebanyak 95 driver ojek online wilayah sukodono.

## D. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, data kuantitatif adalah data penelitian yang berupa angka atau yang di analisis dengan menggunakan data kualitatif yang di angkakan atau scoring Sugiyono (2016).

### 2. Sumber Data

#### a. Data primer

Data primer merupakan data yang secara langsung dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan Hermawan dkk. (2016). Data primer pada penelitian ini berasal dari data kuesioner yang diberikan kepada responden mengenai Gaya Kepemimpinan Otokratis, Kepuasan Kerja dan Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan Di Gojek.

#### b. Data Sekunder

Data ini diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara atau telah diperoleh dan dicatat oleh pihak lain yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Data ini diperoleh melalui literature, jurnal-jurnal penelitian, majalah maupun artikel-artikel dari internet.

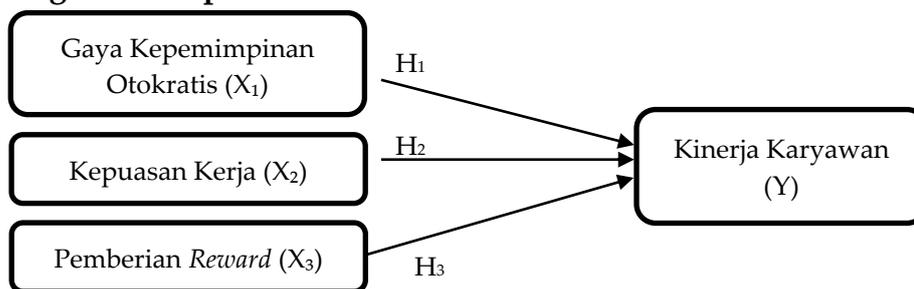
## E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan secara online dengan menggunakan google form dan diukur dengan menggunakan skala likert. Penggunaan skala likert yakni untuk mengukur pendapat, persepsi, serta sikap dari seseorang mengenai gejala sosial ataupun kondisi yang terjadi, dengan skala likert instrumen dari variabel yang diukur dapat menggunakan indikator sebagai tolak ukur (Sugiyono, 2015). Kuesioner dengan skala likert menggunakan skala 1 sampai 5 dalam menjawab pertanyaan yang diberikan.

**F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab sebuah rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Dalam data kuantitatif teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia (Sugiyono, 2017). Teknik analisis data statistik menggunakan teknik analisis data dengan bantuan software untuk sistem operasi Microsoft Windows 8 64 bit yang bernama International Business Machine (IBM) SPSS versi 22.

**G. Kerangka Konseptual**



Gambar Kerangka Konseptual

**H. Hipotesis**

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Hasil dan Pembahasan**

**A. Analisis Data**

Karakteristik	Uraian	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	90	95
	Perempuan	5	5
Usia	≤ 25 Tahun	37	39

Karakteristik	Uraian	Jumlah	Presentase (%)
	26-30 Tahun	11	12
	31-35 Tahun	28	29
	36-40 Tahun	14	15
	41-45 Tahun	5	5
	≥ 46 Tahun	0	0
	<b>Pendidikan Terakhir</b>	SD	1
SMP		9	9
SMA/SMK		66	69
S1		14	15
D3		5	5
<b>Lama Kerja</b>	≤ 1 Tahun	39	41
	1-5 Tahun	41	43
	6-10 Tahun	15	16
	11-15 Tahun	0	0
	≥ 15 Tahun	0	0

### 1. Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa driver ojek online di wilayah Sukodono adalah 95% Driver Ojek Online Wilayah Sukodono adalah laki-laki dan 5% adalah perempuan. Selanjutnya usia dominan pada ≤ 25 tahun yang berjumlah 37 orang (39%), yang berusia 26-30 tahun berjumlah orang (12%), yang berusia 31-35 tahun berjumlah 28 orang (29%), yang berusia 36-40 tahun berjumlah 14 orang (15%), yang berusia 41-45 tahun berjumlah 5 orang (5%), dan yang berusia ≥ 46 tahun berjumlah 0 orang (0%). Kemudian pendidikan terakhir terbanyak yakni SMA/ SMK yang berjumlah 66 orang (69%), yang berpendidikan terakhir SD berjumlah 1 orang (1%), yang berpendidikan terakhir SMP berjumlah 9 orang (9%), yang berpendidikan terakhir S1 berjumlah 14 orang (15%), dan yang berpendidikan terakhir D3 berjumlah 5 orang (5%). Selanjutnya berdasarkan lama kerja, diketahui masa kerja terbanyak adalah 1-5 tahun yang berjumlah 41 orang (43%), kemudian masa kerja ≤ 1 tahun sebanyak 39 Orang (41%), selanjutnya masa kerja 6-10 tahun yang berjumlah 15 orang (16%), masa kerja 11-15 tahun yang berjumlah 0 orang (0%), dan yang terakhir masa kerja ≥ 15 tahun berjumlah 0 orang (0%).

### 2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini mendeskripsikan dan memberi sebuah gambaran terkait informasi dari karakteristik para responden dan juga jawaban atas apa yang responden berikan. Pada penelitian ini terdapat 95 kuesioner yang sudah dibagikan, sedangkan kuesioner yang kembali sebanyak 100% yang artinya tidak ada responden yang tidak mengembalikan kuesioner yang sudah dibagikan.

#### Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang di sebarakan	95

Kuesioner yang kembali	95
Presentase respond rate	100
	%
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang dianalisis	95

Sumber : data diolah dari hasil penyebaran kuesioner

### 3. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Indikator dinyatakan valid apabila korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil secara signifikan, apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka instrument valid. Berikut hasil pengujian validitas dapat disajikan pada tabel dibawah ini:

Variabel	Variabel (r-hitung)	r tabel	Sig	Keterangan	
Gaya Kepemimpinan Otokratis (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,397	0,202	0	Valid
	X1.2	0,434	0,202	0	Valid
	X1.3	0,601	0,202	0	Valid
	X1.4	0,545	0,202	0	Valid
	X1.5	0,446	0,202	0	Valid
	X1.6	0,576	0,202	0	Valid
	X1.7	0,447	0,202	0	Valid
	X1.8	0,585	0,202	0	Valid
	X1.9	0,564	0,202	0	Valid
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,594	0,202	0	Valid
	X2.2	0,519	0,202	0	Valid
	X2.3	0,532	0,202	0	Valid
	X2.4	0,496	0,202	0	Valid
	X2.5	0,409	0,202	0	Valid
	X2.6	0,656	0,202	0	Valid
	X2.7	0,628	0,202	0	Valid
Pemberian Reward (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,709	0,202	0	Valid
	X3.2	0,568	0,202	0	Valid
	X3.3	0,556	0,202	0	Valid
	X3.4	0,584	0,202	0	Valid
	X3.5	0,530	0,202	0	Valid
	X3.6	0,634	0,202	0	Valid
Y	Y.1	0,521	0,202	0	Valid
	Y.2	0,596	0,202	0	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y.3	0,514	0,202	0	Valid
	Y.4	0,520	0,202	0	Valid
	Y.5	0,570	0,202	0	Valid
	Y.6	0,561	0,202	0	Valid
	Y.7	0,636	0,202	0	Valid
	Y.8	0,605	0,202	0	Valid

Sumber: Lampiran Output SPSS Pengujian Validitas

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing item pada keempat variabel dalam penelitian ini sudah memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r0tabel serta nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang berupa kuesioner yang digunakan pada penelitian ini sudah valid.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk pengukuran yang merupakan indikator dari variabel. Kuisisioner dinyatakan *reliable* (handal) jika jawaban atas pernyataan seseorang dari kuisisioner0tersebut konsisten dari waktu ke waktu, jika nilai cronbach alpha > 0,60 maka dapat dikatakan reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas dapat disajikan0pada tabel dibawah ini:

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Otokratis	0,648	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,670		Reliabel
Pemberian Reward	0,636		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,786		Reliabel

Sumber: Lampiran Output SPSS Pengujian Reliabilitas

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan otokratis sebesar 0,648, kepuasan kerja sebesar 0,670, pemberian reward sebesar 0,636, dan kinerja karyawan sebesar 0,786. Maka, pada kuesioner penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 . Sehingga, kuesioner yang mengukur variabel penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

**4. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Penelitian ini menggunakan uji normalitas secara statistik dengan memilih ketentuan angka signifikansi pada pengujian *Kolmogorov-Smirnov*. Adapun ketentuan yang digunakan adalah sebagai berikut : (1) Angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* Sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal, (2) Angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* Sig. < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			
			<i>Unstandardized Residual</i>
N			95
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>		<i>Mean</i>	.0000000
		<i>Std. Deviation</i>	2.9127118
		<i>6</i>	
<i>Differences</i>	<i>Most Extreme</i>	<i>Absolute</i>	.066
		<i>Positive</i>	.066
		<i>Negative</i>	-.044
<i>Test Statistic</i>			.066
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>			.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Output data SPSS

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas, bahwa dari hasil pengujian telah diperoleh dengan nilai asymp.sig dari uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,200 ( $0,200 > 0,05$ ). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data tabel pengujian *Kolmogorov Smirnov* diatas berdistribusi normal.

### b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat spesifikasi model yang digunakan apakah sudah benar atau tidak (Ghozali, 2018). Uji Linieritas dilakukan dengan persamaan garis regresi variabel bebas X terhadap variabel terikat Y. Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keterikatan koefisien garis regresi serta linieritas garis regresi. Uji linieritas dilakukan dengan melihat antara standar residual dengan presdiksinya dan menggunakan *test for linearity*, bila nilai signifikansi berada diatas 0,05 maka dikatakan asumsi linieritas memenuhi syarat.

Variabel	F	Sig. Linearity	Taraf Signifikan	Keterangan
X1 → Y	0,942	0,506	Sig. > 0,05	Linier
X2 → Y	0,642	0,720	Sig. > 0,05	Linier
X2 → Y	1,075	0,393	Sig. > 0,05	Linier

Sumber: Output data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sudah berada di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing hubungan adalah linier.

**c. Uji Multikolinieritas**

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1 atau 10% maka dapat di simpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Model	Collinearity Statistic	
	Toleran	VIF
1. Constant		
Gaya kepemimpinan Otokratis	0,867	1,154
Kepuasan Kerja	0,838	1,193
Pemberian Reward	0,735	1,361

Sumber: Output data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel0independen sudah memiliki nilai tolerance 0.867, 0.838, dan 0.735 yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa0data yang digunakan pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas.

**d. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui korelasi antara residual pada suatu pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson (DW), dengan ketentuan sebagai berikut: (a) Jika nilai DW < -2 maka terjadi autokolerasi positif, (b) Jika nilai DW antara -2 dan +3 maka tidak terjadinya autokolerasi, (c) Jika nilai DW > +3 maka terjadi autokolerasi negative.

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.837 <sup>a</sup>	0.701	0,691	2,959	1,970

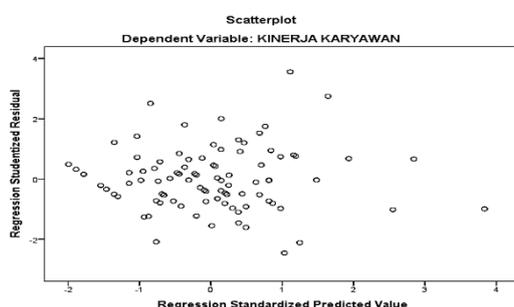
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, PEMBERIAN REWARD, GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS  
 b. Dependent Variabel: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output data SPSS

Berdasarkan tabel diatas hasil uji autokorelasi dapat dinyatakan bahwa hasil data analisis yang telah diperoleh dengan nilai pada Durbin – Watson yaitu memiliki nilai 1,970. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokolerasi.

**e. Uji Heteroskedastisitas**

Terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi jika titik-titik pada tabel *Scatterplot* membentuk pola tertentu, atau berkumpul di satu sisi, atau juga dekat dengan nilai nol (0) pada sumbu Y yang ada di kurva. Sedangkan model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik di tabel *Scatterplot* tidak membentuk pola tertentu, atau menyebar di dua sisi atau menjauhi nilai nol (0) pada sumbu Y yang ada di kurva.



Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik jawaban responden sudah menyebar dan tidak membentuk sebuah pola, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**5. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya suatu keadaan pada variabel dependen, apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Maka analisis regresi berganda akan dilakukan apabila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2017). Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan alat bantu program software SPSS v.22 dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda merupakan suatu persamaan yang menggunakan pengaruh 2 atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat, cara memperoleh data sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Coefficients <sup>a</sup>		Standarized Coefficients		Sig.	
Model	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	-	5,06		-	0,0
	13,522	3		2,671	09

Gaya		0,5	0,10	0,344	5	,00
Kepemimpinan	96	7		,584	0	
Otokratis						
Kepuasan Kerja		0,4	0,15	0,190	3	,00
	72	6		,028	3	
Pemberian		0,9	0,11	0,562	8	,00
Reward	57	4		,402	0	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output data SPSS

## 6. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial, apakah mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak. Pada penelitian ini yaitu menguji pengaruh secara parsial antara budaya organisasi (X1), tingkat pendidikan (X2) dan kompetensi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) menggunakan uji t. Hasil uji t dapat disajikan pada tabel sebagai berikut :

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	-	5,06		-	0,0
	13,522	3		2,671	09
Gaya	0,5	0,10	0,344	5	,00
Kepemimpinan	96	7		,584	0
Otokratis					
Kepuasan Kerja	0,4	0,15	0,190	3	,00
	72	6		,028	3
Pemberian	0,9	0,11	0,562	8	,00
Reward	57	4		,402	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output data SPSS

### b. Koefisien Korelasi Berganda (R)

“Uji ini digunakan untuk menghitung tingkat keeratan antara variable bebas dengan variabel terikat. Nilai R memiliki jangkauan kisaran 0 - 1, yang berarti jika nilai mendekati angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang dimiliki oleh variabel terikat semakin kuat. Kemudian, jika nilai mendekati angka 0, maka hubungan antara variabel bebas dan terikat semakin lemah bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali.”

Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 <sup>a</sup>	,701	,691	2,959

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Otokratis, Kepuasan Kerja, Pemberian *Reward*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output data SPSS

Berdasarkan hasil uji R pada tabel diatas, diperoleh nilai R sebesar 0,837, hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel bebas dan variabel terikat termasuk dalam kategori kuat.

**c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variable independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variable dependen (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel independen (lebih dari satu variabel bebas: Xi; i = 1, 2, 3, 4, dst.) secara bersama-sama.

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 <sup>a</sup>	,701	,691	2,959

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Otokratis, Kepuasan Kerja, Pemberian *Reward*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output data SPSS

Berdasarkan hasil uji R<sup>2</sup> pada tabel “dapat diketahui untuk nilai Adjusted R square (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,691. Hal ini dapat disimpulkan bahwa berarti untuk naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan otokratis, kepuasan kerja dan pemberian *reward*.”

**A. Pembahasan**

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat akan bisa meningkatkan semangat kerja di dalam diri masing-masing individu disuatu organisasi atau perusahaan, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan dengan baik, agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan akan berdampak terhadap kinerja karyawan di Gojek. Menurut Firmana (2019) menyatakan bahwa Karakteristik kepribadian dan gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sehingga dapat mempermudah suatu tujuan yang diinginkan perusahaan dan akan mudah tercapai. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila kepuasan kerja semakin kuat, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pun semakin tinggi (Febriyana, 2015).

c. Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa pemberian reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika pihak perusahaan atau organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan dengan memuaskan dan adil maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Adanya pengaruh reward terhadap kinerja karyawan maka semakin tinggi pemberian reward yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan (Nurusshobakh, 2017). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti dkk. (2019) yang membuktikan bahwa semakin mampu perusahaan memberikan reward kepada karyawan maka karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas diatas serta perhitungan analisis terhadap data yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
  2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Pemberian reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Daftar Pustaka

Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.

- Andayani, Y., & Sari, F. V. (2019). Pengaruh Daya Saing, Gender, Fraud Diamond Terhadap Perilaku Kecurangan Akademik Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Negeri Padang). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(3), 1458–1471.
- Anggraeni, R. N., & Wahba. (2020). The Role of Verbal and Non Verbal Sales Promotion Girl Ciga- Rette on Consumer Buying Interest. *Jurnal Sinar Manajemen*, 7(1), 17–21.
- Anitha, P., & Sundaram, S. (2021). Prevalence, Types and Reasons for Academic Dishonesty among College Students. *Journal of Studies in Social Sciences and Humanities*, 7(1), 1–14.
- Artani, K. T. B., & Wetra, I. W. (2017). Pengaruh Academic Self Efficacy Dan Fraud Diamond Terhadap Perilaku Kecurangan Akademik Mahasiswa Akuntansi Di Bali. *Jurnal Riset Akuntansi JUARA*, 7(2), 123–132.
- Biduri, S. (2018). Apakah theory planned of behaviour dapat mempengaruhi perilaku academic fraud? *Journal Of Accounting Science*, 2(2).
- Bintoro, W., Purwanto, E., & Noviyani, D. I. (2015). Hubungan self regulated learning dengan kecurangan akademik mahasiswa. *Educational Psychology Journal*, 2(1), 65–72.
- Christiana, A., Kristiani, A., & Pangestu, S. (2021). Kecurangan pembelajaran daring pada awal pandemi covid-19: dimensi fraud pentagon. *Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 19(1), 66–83.
- Dewi, I. G. A. R. P., & Pertama, I. G. A. W. (2020). Perilaku Kecurangan Akademik Mahasiswa Akuntansi: Investigasi Dimensi Fraud Diamond. *JIA (Jurnal Ilmiah Akuntansi)*, 5(2), 221–231. <https://doi.org/10.32500/jematech.v3i2.1301>
- Evelyn. (2021). The effect of pressure, rationalization, religiosity on academic fraud behavior. *International Journal of Economic, Business and Accounting Research (IJE BAR)*, 5(2), 485–498.
- Fadersair, K., & Subagyo. (2019). Perilaku kecurangan akademik mahasiswa akuntansi: Dimensi fraud pentagon (Studi kasus pada mahasiswa prodi akuntansi UKRIDA). *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 12(2), 122–147.
- Fadlilah, S. F. A. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Kecurangan Akademis Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta Skripsi*.
- Fauzan, N. A., & Novianti, N. (2021). Analisis pengaruh teori fraud pentagon dan efikasi diri terhadap kecurangan akademik mahasiswa pada pembelajaran daring. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2), 1–16.
- Hayati, R. A. (2019). *Efikasi diri dan kecurangan akademik pada siswa SMA*.
- Ikbal, M. (2016a). Deteksi Dini Perilaku Koruptif Melalui Analisis Perilaku Menyontek (Cheating) Pada Mahasiswa Akuntansi. *Journal of Accounting and Business Education*, 2(1).