

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di Pondok Pesantren Modern Nurussalam Sidogede OKU Timur Sumatera Selatan)

Facktian Lampita Suryani<sup>1</sup>, Hasanah<sup>2</sup>, Imam Muhtadin<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

Email: [fachtian@gmail.com](mailto:fachtian@gmail.com)



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v9i3.592>

## Sections Info

### Article history:

Submitted: 10 August 2024

Final Revised: 28 September 2024

Accepted: 29 September 2024

Published: 30 September 2024

### Keywords:

Leadership Style

Motivation

Reward

Employee Performance



## ABSTRACT

Human resources institutions or foundations are very important things, which must have proficiency, skills, competence, and quality in carrying out their role as employees or labor. The purpose of this study was to explain the effect of Leadership Style, Motivation, and Reward on Employee Performance at the Nurussalam Modern Islamic Boarding School Sidogede OKU East South Sumatra. This type of research is quantitative. The population in this study were all employees at the Modern Nurussalam Islamic Boarding School Sidogede OKU East South Sumatra. Data collection using saturated sampling distributed to 84 respondents. Data collection techniques in this study were questionnaires and documentation with multiple regression analysis, with the help of SPSS software. The results of this study indicate that Leadership Style, Motivation, and Reward simultaneously affect employee performance. The Asymp.Sig (2-tailed) value of 0.79 proves that Leadership Style, Motivation and Reward are 79% of the influence on employee performance. While the remaining 21%, explained by other variables outside this study. Partially, Leadership Style has a significant effect on employee performance of 8.195, Motivation has a significant effect on employee performance of -3.393. And Reward has a significant effect on employee performance by 2,073.

## ABSTRAK

lembaga atau yayasan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting, yang harus memiliki kecakapan, keterampilan, berkompeten, dan berkualitas dalam menjalankan perannya sebagai karyawan atau tenaga kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Reward terhadap Kinerja Karyawan yang ada di Pondok Pesantren Modern Nurussalam Sidogede OKU Timur Sumatera Selatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di Pondok Pesantren Modern Nurussalam Sidogede OKU Timur Sumatera Selatan. Pengambilan data menggunakan sampling jenuh yang didistribusikan kepada 84 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi dengan analisis regresi berganda, dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Reward berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,79 membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Reward adalah 79% pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 21%, dijelaskan oleh variabel lainnya di luar penelitian ini. secara parsial, Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 8,195, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar -3,393. Dan Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 2,073.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Reward, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Dengan perkembangannya teknologi yang semakin cepat membuat kita juga harus terus beradaptasi dengan lingkungan dan menyesuaikan perkembangan teknologi, hal itu bisa juga berpengaruh dan bisa memacu sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan disuatu lembaga pendidikan sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan bersama, bermanfaat untuk masyarakat, dan peserta didik, sehingga diperlukan sumber daya yang berkompeten dibidangnya dan berkualitas.

Dalam lembaga atau yayasan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting, yang harus memiliki kecakapan, keterampilan, berkompeten, dan berkualitas dalam menjalankan perannya sebagai karyawan atau tenaga kerja. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan. Hal yang dapat menurunkan kinerja karyawan atau tenaga kerja di dalam lembaga adalah bermacam-macam tekanan dari internal, lingkungan yang tidak mendukung untuk berprestasi, menurunnya semangat untuk berprestasi ([Sedarmayanti, 2017](#))

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu faktornya yang memiliki pengaruh di lembaga adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu hubungan interaksi antara pemimpin, bawahan dan situasi atau kondisi di dalam lembaga. Pemimpin memiliki kendali kepada karyawan, yang mampu mengarahkan dan dapat mempengaruhi bawahan atau pengikutnya untuk melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan lembaga atau yayasan. ([Hermawan dan Ismail, 2022](#)).

Pesantren merupakan lembaga pendidikan tertua di Indonesia, dan meskipun terjadi modernisasi pendidikan, model pesantren masih tetap eksis hingga saat ini. Namun harus diakui juga bahwa beberapa pesantren yang pernah mengalami kejayaan justru mengalami keruntuhan yang nyata karena kepulangan Kyainya belum siap untuk melakukan pelatihan unit yang serius. Bagaimanapun, sekolah-sekolah Islam yang tinggal di dalam sebagai lembaga pendidikan Islam yang memiliki keunikan tersendiri, telah mengalami peristiwa-peristiwa yang sangat kritis. Padahal, pesantren selalu menjadi bagian integral dalam pembangunan masyarakat Indonesia. Hal ini terbukti sejak jaman kerajaan Islam utama di Aceh pada ratusan tahun pertama Hijriah, kemudian pada masa Wali Songo hingga awal abad ke-20 ini banyak sekali para penunggu dan ulama yang berubah menjadi pelopor kota baru ([A Suradi, 2019](#)).

Cikal bakal yang baik dalam melakukan inisiatifnya adalah pelopor yang mampu meningkatkan dan membina informasi dan kapasitas individu. Kiai adalah pimpinan sebuah pesantren. Biasanya, kiai juga merupakan pemilik, pengelola, dan guru sekolah. Jika dibandingkan dengan tokoh pendidikan lainnya, kepemimpinan kiai mempunyai ciri khas tersendiri. Kiai merupakan tokoh sentral di lingkungan pesantren. Wajar saja jika kiai mempunyai rencana untuk mendirikan pesantren yang disesuaikan dengan kemampuannya ([L Badriah, 2015](#)), kiai merupakan tokoh sentral dalam kehidupan pondok pesantren dan pemimpin mu'awanah, begitu pula strategi pengangkatan sumber daya manusia dan kemandirian santri.

Pondok Pesantren Modern Nurussalam Sidogede merupakan Pondok Pesantren Modern yang berfokus kepada pengkaderan dan menyiapkan generasi selanjutnya dengan bekal ilmu pengkajian agama islam. Dengan semangat masyarakat dalam menuntut dan mempelajari ilmu islam, lahirlah pondok Pesantren Modern Sidogede pada tahun 1995. Jika dilihat pada tahun 2024 ini pondok pesantren modern sidogede sudah berumur 29 tahun, dengan visi, misi dan tujuan pondok yang menjadi panutan dan keyakinan pada setiap karyawan di dalam lembaga tersebut. dibawah ini adalah rekapitulasi kehadiran karyawan

yang merupakan hasil dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap karyawan di Pondok Pesantren Modern Nurussalam Sidogede OKU Timur Sumatera Selatan.

Kepuasan Kerja Pegawai merupakan salah satu faktor rendah atau tingginya kinerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dibahas dan merupakan permasalahan yang banyak terjadi pada suatu institusi, dari permasalahan tersebut institusi harus mencari solusi untuk mengatasinya, sebagai peningkatan kinerja pegawai secara terus menerus atau berkesinambungan ([Donni Juni Priansa, 2014](#)). Menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memberikan gaji yang sesuai, menjalin hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan, atau antar sesama pegawai serta mempunyai lingkungan yang baik dan mendukung. Dan jika kepuasan kerja pegawai tinggi maka hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja pegawai menurun maka kinerja pegawai akan berada dibawah standar yang telah ditetapkan oleh lembaga. Kepuasan kerja pegawai harus menjadi fokus dalam institusi agar loyalitas pegawai, dedikasi, disiplin dan semangat kerja meningkat serta prestasi kerja pegawai meningkat ([Donni Juni Priansa, 2014](#)).

Motivasi adalah sumber semangat dalam bekerja seseorang yang membuat ia mau bekerja sama, bekerja dengan efisien, dan berinteraksi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Sumber daya manusia mempunyai eksekusi yang dipengaruhi dari dalam perkumpulan atau yayasan, misalnya (remunerasi, kemampuan, pengalaman dan informasi) dan dipengaruhi oleh iklim perkumpulan atau pendirian ([Edy Sutrisno, 2017](#))

[Irham Fahmi \(2016:64\)](#) menyampaikan bahwa reward merupakan suatu penghargaan atau hadiah atau pemberian uang yang diserahkan kepada karyawan yang telah melampaui batas kinerja karyawan yang sudah ditentukan di dalam lembaga. Dari pendapat para teoretis menjabarkan bahwa penghargaan adalah pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pemimpin di dalam lembaga sebagai bentuk tanda terimakasih karena telah melebihi target yang telah ditentukan, dan apabila reward diberikan sesuai maka akan menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaannya.

Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi perkembangan dan pertumbuhan lembaga, karena budaya organisasi menurut Menurut [Edy Sutrisno \(2018:136\)](#), merupakan suatu sistem yang membedakan lembaga satu dengan lembaga lainnya yang dilakukan oleh anggota di dalam lembaga. Menurut [Narayana \(2017:73\)](#), budaya organisasi merupakan kebiasaan atau adat, aturan yang dilakukan dan dapat mengarahkan karyawan didalam lembaga.

## METODE PENELITIAN

Menurut [Wiratna Sujarweni \(2014:73\)](#), yang menjadi sumber data adalah subjeknya. Responden, yang menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner atau wawancara secara lisan atau tertulis, berfungsi sebagai sumber data bagi peneliti untuk diolah, dianalisis, dan dijadikan informasi untuk penelitiannya. [Sugiyono \(2017:137\)](#) mengartikan data primer sebagai informasi yang dikumpulkan langsung dari responden melalui penggunaan wawancara, kuisisioner, atau temuan wawancara yang dilakukan peneliti dengan narasumber. Setelah mendapatkan informasi, informasi tersebut ditangani terlebih dahulu dan dibedah yang nantinya menjadi data. Data primer penelitian ini berasal dari respon survei yang dikirimkan kepada guru di Pondok Pesantren Modern Nurussalam Sidogede OKU Timur Sumatera Selatan. Sumber data sekunder menurut [Sugiyono \(2017:137\)](#) adalah sumber yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Data yang menjadi pedoman penulisan dan penelitian, seperti catatan, teori, buku, artikel, atau jurnal, tidak

diolah lebih lanjut. Jumlah pegawai, struktur pegawai, dan sejarah Pondok Pesantren modern Nurussalam Sidogede OKU Timur Sumatera Selatan menjadi sumber data sekunder dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh sampel yang representatif, penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel yang dipilih oleh penulis. Penelitian ini menggunakan populasi Pondok Pesantren Modern Nurussalam Sidogede OKU Timur Sumatera Selatan yang berjumlah 84 orang sebagai sampel, dengan rumus solvin sehingga yang menjadi sampel adalah sebagian dari populasi.

Penelitian kepustakaan, menurut [Sugiyono \(2017:149\)](#), merupakan cara pengambilan data dengan menjabarkan atau menjelaskan informasi kuantitatif dari responden yang telah diwawancarai dalam lingkup peneliti. Metode ini melibatkan penelaahan terhadap berbagai teori dan pembahasan yang penting atau relevan dengan penulisan tesis ini, serta data dari referensi literatur, jurnal, dan sumber dokumentasi lain serta data lain yang diperlukan untuk penelitian tentang bagaimana gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepemimpinan. imbalan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus di Pondok Pesantren Modern Nurussalam Sidogede, OKU Timur, Sumatera Selatan).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas digunakan untuk menguji jejak pendapat dalam penelitian, khususnya untuk menguji apakah pernyataan dalam survei tersebut sesuai. Nilai  $r$  tabel dan nilai  $r$  hitung dibandingkan pada saat uji validitas. Pernyataan dianggap sah apabila  $r$  Hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Uji validitas digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kinerja karyawan ( $Y$ ) dan item kuesioner dari variabel Gaya Kepemimpinan ( $X1$ ), Motivasi ( $X2$ ), dan Penghargaan ( $X3$ ) berkorelasi.

**Tabel 1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)**

Item Pertanyaan	$r$ Hitung	$r$ Tabel	Keterangan
x1.1	.685	0,2199	Valid
x1.2	.834	0,2199	Valid
x1.3	.790	0,2199	Valid
x1.4	.785	0,2199	Valid
x1.5	.726	0,2199	Valid
x1.6	.804	0,2199	Valid
x1.7	.784	0,2199	Valid
x1.8	.765	0,2199	Valid
x1.9	.776	0,2199	Valid
x1.10	.699	0,2199	Valid
x1.11	.781	0,2199	Valid
x1.12	.754	0,2199	Valid
x1.13	.744	0,2199	Valid

Berdasarkan pada table 1. dapat diperoleh hasil, dari 13 item kuesioner untuk variabel Gaya Kepemimpinan ( $X1$ ) Memenuhi persyaratan, karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table. Maka seluruh pernyataan dinyatakan valid dan dapat dipergunakan kembali.

Berdasarkan pada table 2. dibawah ini dapat diperoleh hasil, dari 14 item kuesioner untuk variabel Motivasi ( $X2$ ) Memenuhi persyaratan, karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table. Maka seluruh pernyataan dinyatakan valid dan dapat dipergunakan kembali.

**Tabel 2. Uji Validitas Motivasi (X2)**

Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
x2.1	.488	0,2199	Valid
x2.2	.706	0,2199	Valid
x2.3	.750	0,2199	Valid
x2.4	.677	0,2199	Valid
x2.5	.686	0,2199	Valid
x2.6	.683	0,2199	Valid
x2.7	.733	0,2199	Valid
x2.8	.618	0,2199	Valid
x2.9	.612	0,2199	Valid
x2.10	.743	0,2199	Valid
x2.11	.748	0,2199	Valid
x2.12	.769	0,2199	Valid
x2.13	.699	0,2199	Valid
x2.14	.247	0,2199	Valid

**Tabel 3. Uji Validitas Reward (X3)**

Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
x3.1	.848	0,2199	Valid
x3.2	.811	0,2199	Valid
x3.3	.779	0,2199	Valid
x3.4	.738	0,2199	Valid
x3.5	.839	0,2199	Valid
x3.6	.804	0,2199	Valid
x3.7	.820	0,2199	Valid
x3.8	.822	0,2199	Valid
x3.9	.777	0,2199	Valid
x3.10	.844	0,2199	Valid
x3.11	.832	0,2199	Valid
x3.12	.723	0,2199	Valid
x3.13	.705	0,2199	Valid

Berdasarkan pada table 3. dapat diperoleh hasil, dari 13 item kuesioner untuk variabel *Reward* (X3) Memenuhi persyaratan, karena r hitung lebih besar dari r table. Maka seluruh pernyataan dinyatakan valid dan dapat dipergunakan kembali.

**Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
y.1	.491	0,2199	Valid
y.2	.701	0,2199	Valid
y.3	.679	0,2199	Valid
y.4	.746	0,2199	Valid
y.5	.725	0,2199	Valid
y.6	.756	0,2199	Valid

y.7	.640	0,2199	Valid
y.8	.596	0,2199	Valid
y.9	.626	0,2199	Valid
y.10	.629	0,2199	Valid
y.11	.682	0,2199	Valid
y.12	.639	0,2199	Valid
y.13	.690	0,2199	Valid
y.14	.655	0,2199	Valid
y.15	.633	0,2199	Valid
y.16	.503	0,2199	Valid

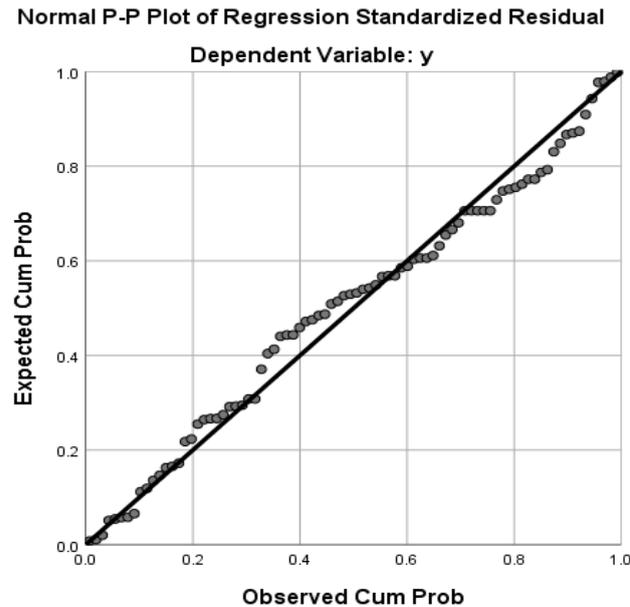
Berdasarkan pada table 4. dapat diperoleh hasil, dari 13 item kuesioner untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) Memenuhi persyaratan, karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table. Maka seluruh pernyataan dinyatakan valid dan dapat dipergunakan kembali.

Menurut Soekitjo (2012:168), realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu konsisten. Metode uji realibititas yang sering digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Menurut Duwi Prayitno (2014:51) realibilitas instrument yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan diatas 0.8 adalah baik. berikut dibawah ini adalah Uji Realibilitas yang diperoleh dalam penelitian.

**Tabel 5. Uji Realibilitas pada X1,X2,X3, dan Y**

No	Variabel	Koefisien Alpa Chonbach	Cut Of Value	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0.938	0.60	Reliabel
2	Motivasi	0.907	0.60	Reliabel
3	<i>Reward</i>	0.951	0.60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0.908	0.60	Reliabel

Berdasarkan hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa hasil instrument penelitian mempunyai hasil Gaya Kepemimpinan 9,38%, Motivasi 9,07%, Reward 9,51% dan Kinerja Karyawan 9,08%. Hasil pada uji tersebut dapat dinyatakan reliable, maka instrument tersebut dapat digunakan untuk pengukuran dalam pengumpulan data.



**Gambar 1. Uji Normalitas Probability Plot**

Berdasarkan Gambar 1, hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik probability plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. Dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

**Tabel 6. Uji Regresi Berganda**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	39.008	7.570		5.153	.000
	x1	.747	.091	.686	8.195	.000
	x2	-.336	.099	-.282	-3.393	.001
	x3	.148	.071	.170	2.073	.041

a. Dependent Variable: y

**Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :**

1. Nilai konstanta sebesar 39,008 mengindikasikan bahwa jika variabel dependen yaitu Kinerja karyawan adalah nol maka Kinerja karyawan adalah sebesar konstanta 39,008%.
2. Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan sebesar 0,747 maka mengindikasikan bahwa peningkatan Gaya Kepemimpinan dalam satu satuan angka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja karyawan sebesar 74,7% dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien Motivasi sebesar -0,336 maka mengindikasikan bahwa penurunan Motivasi dalam satu satuan angka akan mengakibatkan penurunan Kinerja karyawan sebesar -336% dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Nilai koefisien Reward sebesar 0,148 maka mengindikasikan bahwa peningkatan Reward dalam satu satuan angka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja karyawan sebesar 14,8% dengan asumsi variabel lain konstan.

**Tabel 7. Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.008	7.570		5.153	.000
	x1	.747	.091	.686	8.195	.000
	x2	-.336	.099	-.282	-3.393	.001
	x3	.148	.071	.170	2.073	.041

a. Dependent Variable: y

Maka hasil dari uji sig dari Tabel 7. sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y), dikarenakan nilai t-hitung > t-table (8,195 > 1,9901) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga terdapat pengaruh antara variabel X1 terhadap Y, atau dengan kata lain H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.
2. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y), dikarenakan nilai t-hitung > t-table (-3,393 > 1,9901) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Sehingga terdapat pengaruh antara variabel X2 terhadap Y, atau dengan kata lain H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.
3. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Reward (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y), dikarenakan nilai t-hitung > t-table (2,073 > 1,9901) dan nilai signifikansi sebesar 0,041 < 0,05. Sehingga terdapat pengaruh antara variabel X3 terhadap Y, atau dengan kata lain H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2, dan Reward (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), atau dengan kata lain H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

**Tabel 8. Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2346.671	3	782.224	32.388	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1932.138	80	24.152		
	Total	4278.810	83			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Hasil pengolahan data pada tabel 8. diatas menunjukkan nilai signifikan pada 0,000 (sig 0,000 < 0,05). Hal ini berarti menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dapat diandalkan atau model yang digunakan fix. Sehingga terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan, dikarenakan nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -table ( $8,195 > 1,9901$ ) dan nilai signifikansi (Sig) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan yang ada di Pondok Pesantren Modern Nurussalam Sidogede OKU Timur Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan, dikarenakan nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -table ( $-3,393 > 1,9901$ ) dan nilai signifikansi (Sig) sebesar  $0,001 < 0,05$ . Sehingga terdapat pengaruh antara variabel Motivasi terhadap variabel kinerja karyawan yang ada di Pondok Pesantren Modern Nurussalam Sidogede OKU Timur Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel *Reward* terhadap Kinerja karyawan, dikarenakan nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -table ( $2,073 > 1,9901$ ) dan nilai signifikansi (Sig) sebesar  $0,041 < 0,05$ . Sehingga terdapat pengaruh antara variabel *Reward* terhadap Kinerja Karyawan yang ada di Pondok Pesantren Modern Nurussalam sidogede OKU Timur Sumatra Selatan. Berdasarkan hasil pengujian simultan atau uji  $F$ , terdapat pengaruh positif signifikan (Sig) antara variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Reward terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama yang ada di Pondok Pesantren Modern Nurussalam Sidogede OKU Timur Sumatera Selatan.

## REFERENSI

- Anisa, Jaatsyiah. (2021). *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Reward terhadap kinerja karyawan studi empiris pada karyawan di PT Fatimah Utama Magelang*, Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Budiyanto, Eko, Mochamad Mochklas. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Serang, Banten: CV. AA. RISKY
- Bhismantara, B. S., Iskandar, M. Y., Wijayanti, H. T., Widiastuti, A., Wulandari, T., & Rokhim, H. N. (2024). UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI GURU DALAM PEMANFAATAN TEKNOLOGI PADA KEGIATAN PEMBELAJARAN. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 74–80. <https://doi.org/10.34125/jmp.v9i1.80>
- Daharis, A., Rizal, D., Stiawan, T., & Iskandar, M. Y. (2023). Analysis of the Use of Technology from the Perspective of Islamic Family Law in Era 4.0. *Jurnal Elsyakhshi*, 1(1), 33-46.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hardika, J., Iskandar, M. Y., Hendri, N., & Rahmi, U. (2024). Pengembangan Media

- Pembelajaran Interaktif Berbasis Android Untuk Pembelajaran Ilmu Pengetahuan Alam Kelas VIII SMP. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 9(2), 197–205. <https://doi.org/10.34125/jkps.v9i2.491>
- Iskandar, M. Y., Aisyah, S., & Novrianti, N. (2024). Pengembangan Computer Based Testing Menggunakan Aplikasi Kahoot! Untuk Evaluasi Pembelajaran. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 9(2), 218–226. <https://doi.org/10.34125/jkps.v9i2.493>
- Iskandar, M. Y., Azira, V., Nugraha, R. A., Jasneli, I., Rahmanda, R., & Putra, A. E. (2024). Advancing Educational Practices: Implementation and Impact Desain Grafis in Education. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 7(2), 98–107. <https://doi.org/10.24036/ijmurhica.v7i2.216>
- Iskandar, M. Y., Hendra, H., Syafril, S., Putra, A. E., Nanda, D. W., & Efendi, R. (2023). Developing Interactive Multimedia for Natural Science in High School. *International Journal of Multidisciplinary of Higher Education*, 6(3), 128-135.
- Iskandar, M. Yakub (2021) *Pengembangan Multimedia Interaktif Berbasis Flash pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti Kelas IX SMP*. Skripsi thesis, Universitas Negeri Padang.
- Iskandar, M. Y., Bentri, A., Hendri, N., Engkizar, E., & Efendi, E. (2023). Integrasi Multimedia Interaktif Berbasis Android dalam Pembelajaran Agama Islam di Sekolah Dasar. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(4), 4575-4584.
- Ivancevich, K. (2016). *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Alih Bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kahirunnisa, Skripsi (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar*.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, (2013). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Marlena, R., Cahya, M., Iskandar, M. Y., & Yusrial, Y. (2023). Methods for Memorizing the Quran for Higher Education. *Ahlussunnah: Journal of Islamic Education*, 2(2), 77-82.
- Meisyi, R., Arisma, N., Wahyuni, R. P., Iskandar, M. Y., & Samsurizal, S. (2023). Analysis Student Understanding Stage in Using Learning Media Apps Canva. *Al-Hashif: Jurnal Pendidikan dan Pendidikan Islam*, 1(2), 117-125.
- Muslan, M., Kaewkanlaya, P., Iskandar, M. Y., Hidayati, A., Sya'bani, A. Z., & Akyuni, Q. (2023). Making Use of Ispring Suite Media in Learning Science in Junior High Schools. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education*, 6(4), 181-187.
- Nugraha, R. A., & Iskandar, M. Y. (2024). Development of Video Tutorials as A Media for Learning Graphic Design in Vocational High Schools. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 1-11.
- Rivai, Veithzal. el. at. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rudi, Hermansyah. (2018). Skripsi: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Sekolah Islam Al-Hikmah Jakarta Selatan)*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, hal. 18-19
- Shafuwandi, Muhammad. (2019). *Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Pekanbaru*.

- Siregar, Edison. (2022). *Riset dan Seminar Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Media Utama.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Vanjery, MD Dicky Ari. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri*
- Wulandari, V. D., Putri, C. T., Ramadhany, N. F., & Iskandar, M. Y. (2022). Teachers' Efforts in Improving Students' Reading the Qur'an. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 5(2), 67-75.
- Yelliza, M., Yahya, M., Iskandar, M. Y., & Helmi, W. M. (2023). FIVE METHODS MENTORING ISLAMIC RELIGION IN DEVELOPING STUDENTS'DIVERSITY ATTITUDES IN HIGH SCHOOLS. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, 8(3), 220-229.
- Zafari, K. A., & Iskandar, M. Y. (2024). Interactive Multimedia Development With The Autorun Pro Enterprise Ii Application Version 6.0 In Ict Guidance In Secondary Schools. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 20-26.

**Copyright holder:**

© Suryani, F.I., Hasanah, H., Muhtadin, I

**First publication right:**

Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

**This article is licensed under:**

