

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG (PUPR) KABUPATEN LIMA PULUH KOTA

Wahyudi Pratama¹⁾ Robby Dharma²⁾ Indriyenni³⁾
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 21 Juli 2025
Revisi 12 agustus 2025
Diterima 27 Agustus 2025
Published 28 agustus 2025

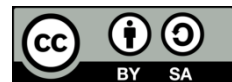
Kata kunci:

Gaya Kepemimpinan
Reward
Prestasi Kerja
Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota. Penelitian ini adalah model *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah Pegawai Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Reward* terhadap Prestasi Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara *Reward* terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Prestasi Kerja sebagai variabel intervening. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Reward* terhadap Kinerja Pegawai melalui Prestasi Kerja sebagai variabel intervening.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Wahyudi Pratama
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
Jl. Raya Lubuk Begalung Padang, Sumatera Barat, Indonesia
Email: wahyudipratama280@gmail.com

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya persaingan di era globalisasi ini serta pesatnya inovasi perkembangan teknologi yang mengalami peningkatan setiap waktunya. Menghadapi kondisi tersebut setiap organisasi atau instansi dituntut untuk segera berubah dan beradaptasi dengan perubahan yang semakin kompetitif melalui transformasi organisasi. Pelaksanaan proses transformasi organisasi untuk meraih keunggulan kompetitif didukung oleh sumber-sumber keunggulan kompetitif yang meliputi sumber daya fisik, sumber daya finansial, struktur dan sistem proses organisasi, serta sumber daya manusia (SDM). Keterlibatan sumber daya manusia sangat menentukan kesuksesan proses perubahan organisasi karena sumber daya manusia merupakan

subyek penting yang akan melaksanakan perubahan dan hasil dari proses perubahan yang direncanakan. Masalah sumber daya manusia dapat menjadi salah satu kendala dalam suatu organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan organisasi, walaupun dalam setiap kegiatan tersebut didukung dengan sarana dan prasarana dan sumber dana yang berlebihan, tetapi apabila tidak adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal kegiatan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia bagi organisasi tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Sehingga tidak dapat dipungkiri sumber daya manusia menjadi salah satu aset terpenting bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam organisasi terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (**Tegallalang, 2022**). Tanpa kemampuan yang baik dari pegawai, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak pegawai yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya Gaya Kepemimpinan dan kesempatan mendapatkan *reward* yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja pegawai (**Sari & Andriani, 2022**).

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan (**Marlapa & Mulyana, 2020**). Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan karena manusia sebagai perencana, pemikir, dan penggerak utama organisasi dalam mencapai tujuan organisasi itu. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Sumber daya manusia tidak dapat digantikan fungsinya dengan peralatan lain (uang, materi, mesin-mesin, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya). Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Mengetahui kinerja karyawan yang ikut berpengaruh terhadap kinerja dalam suatu organisasi menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Pengukuran kinerja karyawan hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan pada karyawan tersebut. Pemerintah Negara Republik Indonesia telah mengeluarkan peraturan Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena (1) kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (2) dengan kinerja yang tinggi dari

buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (3) dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, (4) kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, (5) kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Ekhsan, 2021).

Kinerja merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri karyawan yang sifatnya abstrak, tetapi sangat esensial dalam dunia kerja. Kinerja dapat dibedakan menjadi dua dimensi, yaitu kinerja tinggi dan kinerja rendah. Kinerja karyawan yang tinggi akan membawa sumbangan positif bagi perusahaan. Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi karakteristiknya seperti manusia dewasa. Ciri-cirinya adalah bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dapat bekerja sama dengan teman sejawat, dan inovatif. Sebaliknya, karyawan dengan kinerja rendah akan membawa perusahaan kepada kehancuran. Kinerja rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan, dan menurunnya hasil kerja. Selain itu, karakteristiknya tidak jauh berbeda dengan sifat kekanak-kanakan dengan ciri-ciri bekerja tidak tenang, menunda pekerjaan, menghambat, bersifat menunggu perintah, tidak kreatif, dan bekerja dengan pola kaca mata kuda yang hanya dapat memandang dirinya tanpa mau bekerja sama dengan orang lain. Kinerja berada pada satu rentangan yang dapat bergerak dari suasana batin positif ke suasana batin negatif. Kinerja dapat berubah dari kinerja rendah menjadi kinerja tinggi atau sebaliknya sesuai dengan faktor yang mempengaruhi dan upaya untuk membangun kinerja.

Dengan demikian kinerja pegawai merupakan suatu nilai dari tindakan yang dicapai pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan organisasi kepada pegawai tersebut. Melalui kinerja dapat diketahui kemampuan, keahlian, kelebihan maupun kekurangan dari para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja pegawai yang meningkat akan mempengaruhi atau meningkatkan kinerja organisasi sehingga akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu organisasi harus mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawainya.

Untuk mencapai hasil atau kinerja yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, perlu adanya gaya kepemimpinan yang baik dari setiap pimpinan. Memberikan *reward* yang sesuai kepada pegawai agar pegawai semangat dalam bekerja, dan meningkatkan prestasi pegawai dengan cara cara misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, budaya organisasi, pemberian motivasi dan melaksanakan disiplin kerja yang sesuai dengan peraturan di suatu organisasi.

Dinas Pekerjaan Umum yang merupakan tangan dari pemerintah pusat yakni Kementerian Pekerjaan Umum, kehadirannya sangat memberikan warna terhadap pelayanan publik. Dinas Pekerjaan Umum adalah perangkat daerah yang diserahkan wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah dalam bidang pekerjaan umum. Untuk mewujudkan tujuan pekerjaan pemerintahan yang berkualitas manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dikelola.

Untuk melihat kinerja pada pegawai berikut data target dan realisasi kinerja pegawai pada Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2023-2024:

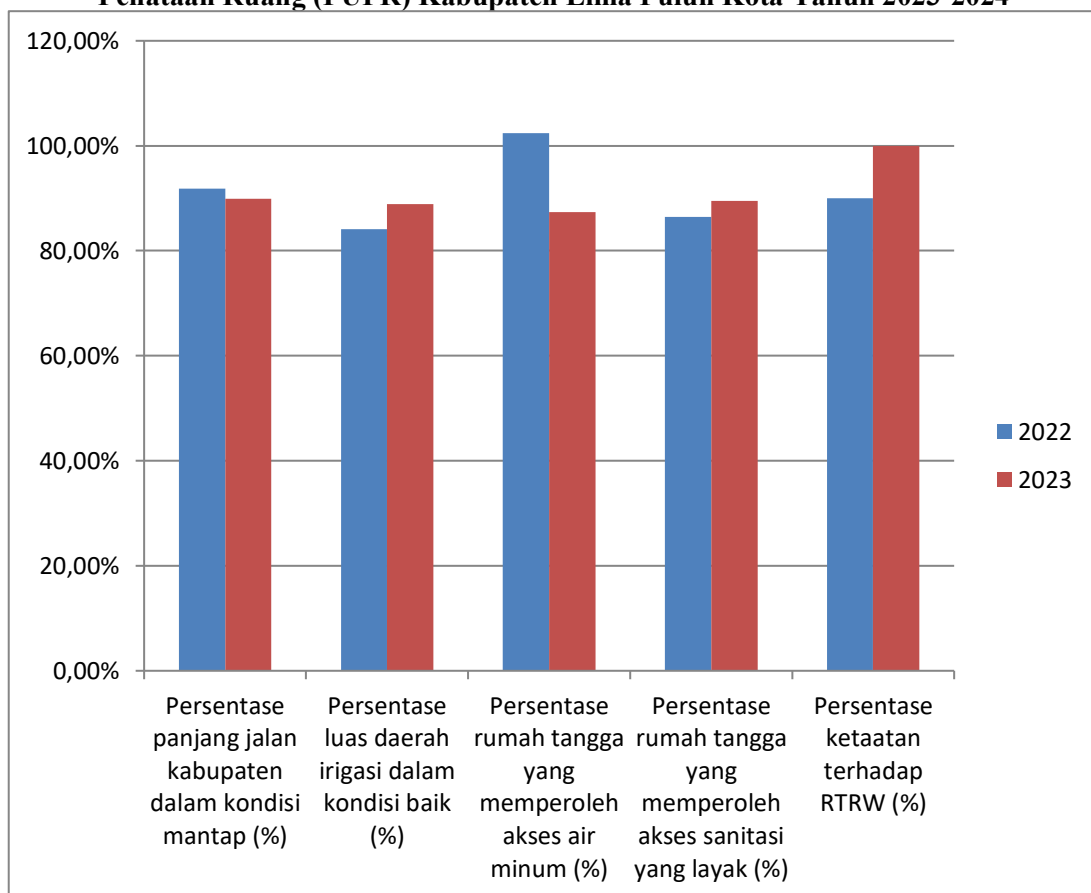
Tabel 1
Data Target dan Realisasi Kinerja Pegawai Pada Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2023-2024

No	Indikator Kinerja	Tahun 2023			Tahun 2024		
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	Persentase panjang jalan kabupaten	48,22	44,27	91,81%	49,8	44,79	89,94%

No	Indikator Kinerja	Tahun 2023			Tahun 2024		
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
	dalam kondisi mantap (%)						
2	Persentase luas daerah irigasi dalam kondisi baik (%)	48,71	40,99	84,15%	50,21	44,63	88,89%
3	Persentase rumah tangga yang memperoleh akses air minum (%)	77,33	79,17	102,38%	79,42	69,40	87,38%
4	Persentase rumah tangga yang memperoleh akses sanitasi yang layak (%)	73,95	63,95	86,48%	74,25	66,45	89,49%
5	Persentase ketaatan terhadap RTRW (%)	50	45	90%	55	55	100%

Sumber : Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota

Gambar 1
Grafik Data Target dan Realisasi Kinerja Pegawai Pada Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2023-2024



Sumber : Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota

Berdasarkan tabel dan grafik di atas dapat diketahui bahwa tidak semua dari indikator kinerja tercapai sesuai target yang ditetapkan, seperti halnya pada indikator Persentase panjang jalan kabupaten dalam kondisi mantap (%) tahun 2023 hanya tercapai 91,81% sedangkan tahun 2024 hanya tercapai 89,94%, indikator Persentase luas daerah irigasi dalam kondisi baik (%) tahun 2023 tercapai 84,15% sedangkan tahun 2024 tercapai 88,89% dan indikator Persentase rumah tangga yang memperoleh akses sanitasi yang layak (%) tahun 2023 memiliki tingkat capaian 86,48% dan tahun 2024 hanya tercapai 89,49%. Sedangkan indikator Persentase rumah tangga yang memperoleh akses air minum (%) tercapai target pada tahun 2023 yaitu 102,38% sedangkan tahun 2024 tidak tercapai target hanya tercapai 87,38% dan indikator Persentase ketaatan terhadap RTRW (%) juga tercapai target tapi hanya pada tahun 2024 yaitu 100% sedangkan tahun 2023 tidak tercapai sesuai target dimana hanya tercapai 90%. Capaian tertinggi terdapat pada indikator Persentase rumah tangga yang memperoleh akses air minum (%) pada tahun 2023 yaitu 102,38%, sedangkan yang terendah pada indikator Persentase luas daerah irigasi dalam kondisi baik (%) pada tahun 2023 yaitu 84,15%. Dengan demikian tentu ini akan menjadi fokus dan perhatian secara menyeluruh untuk adanya perubahan di yang akan datang.

Dimana hal ini terindikasi oleh gaya kepemimpinan yang masih belum optimal, *reward* yang masih belum sesuai diberikan, dan prestasi kerja yang masih belum maksimal, menyebabkan kinerja pegawai tidak tercapai maksimal, ditambah kemampuan kerja yang kurang bagus, lalu faktor dukungan organisasi yang masih kurang menyebabkan kinerja pegawai menurun. Faktor psikologis yang kurang, dan semangat kerja pegawai yang masih rendah namun komitmen organisasi sudah cukup optimal.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satunya gaya kepemimpinan, dimana **(Parashakti & Setiawan, 2021)** mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sebagai proses dimana seseorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangatlah penting dalam suatu organisasi. Pemimpinlah yang akan menentukan bagaimana nasib suatu organisasi melalui keputusan-keputusan yang diambilnya. Pemimpin sebagai orang yang diikuti bawahannya harus mampu menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu pemimpin harus bisa memberi semangat bawahannya agar tetap semangat dalam menjalankan tugasnya. Dimana cara pemimpin memberi semangat pegawainya yaitu dengan cara memberikan *reward*. *Reward* sangat penting dan berguna sebagai penggerak usaha dalam mencapai tujuan termasuk tujuan dari organisasi. Seseorang melakukan suatu usaha karena adanya dorongan untuk melakukan usaha tersebut. Semangat pegawai bisa ditimbulkan oleh pemimpin yang mampu mendorong bawahannya, sehingga bawahan tersebut akan memiliki semangat kerja dan memberikan prestasi bagi organisasi.

Reward juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana penghargaan dapat diartikan sebagai ganjaran, hadiah, upah. *Reward* adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompensasi dan tanggung jawab mereka terhadap perusahaan **(Asrori, 2022)**. *Reward* merupakan bagian penting dari strategi perusahaan yang efektif dalam memotivasi karyawan dan mencapai tujuan bisnis. *Reward* dalam konteks kerja dapat didefinisikan sebagai bentuk pengakuan atau apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja atau prestasi yang luar biasa.

Kemudian selain *Reward*, prestasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. **(Pramularso, 2021)** menyatakan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Penilaian prestasi kerja karyawan cukup penting bagi karyawan maupun perusahaan karena dari penilaian kerja menjadi pusat perencanaan karir bagi karyawan sekaligus mendapatkan promosi. Bagi perusahaan, penilaian prestasi kerja karyawan bisa menjadi motivasi untuk karyawan agar bekerja lebih baik lagi.

Penelitian Yang Dilakukan Oleh **(Marlapa & Mulyana, 2020)** *The Effect of Leadership style on Employee performance with Job Performance as Interviening Variabels*. Hasil Penelitian

Ini Menunjukkan Bahwa Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja karyawan dan Prestasi Kerja memediasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian Yang Dilakukan Oleh (**Pangaribuan & Sihombing, 2021**) *The Effect of Reward on Employee performance Mediated on Job Performance (Case Study ; Ministry of Finance PPSDM Employee)*. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa *Reward* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja karyawan dan Prestasi Kerja memediasi *Reward* Terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian Yang Dilakukan Oleh (**Andayani, 2020**) Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tunas Sakti Di Daan Mogot Jakarta Barat. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa *Reward* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian Yang Dilakukan Oleh (**Bakri, 2021**) *Effect of Leadership style on Employee performance in PT. Lion Mentari Airlines in Makassar*. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian Yang Dilakukan Oleh (**Erri & Fajrin, 2021**) Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Prestasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian Yang Dilakukan Oleh (**Sari & Andriani, 2022**) pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja karyawan.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota.**

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota, yang beralamat di Guguak VIII Koto, Kec. Guguak, Kabupaten Lima Puluh Kota, Sumatera Barat 26253.

Menurut (**Sugiyono, 2021**), mendefinisikan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota sebanyak 98 orang.

Menurut (**Sugiyono, 2021**), mendefinisikan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Populasi adalah pegawai Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota sebanyak 98 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut (**Sugiyono, 2021**) "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel". Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 98 orang.

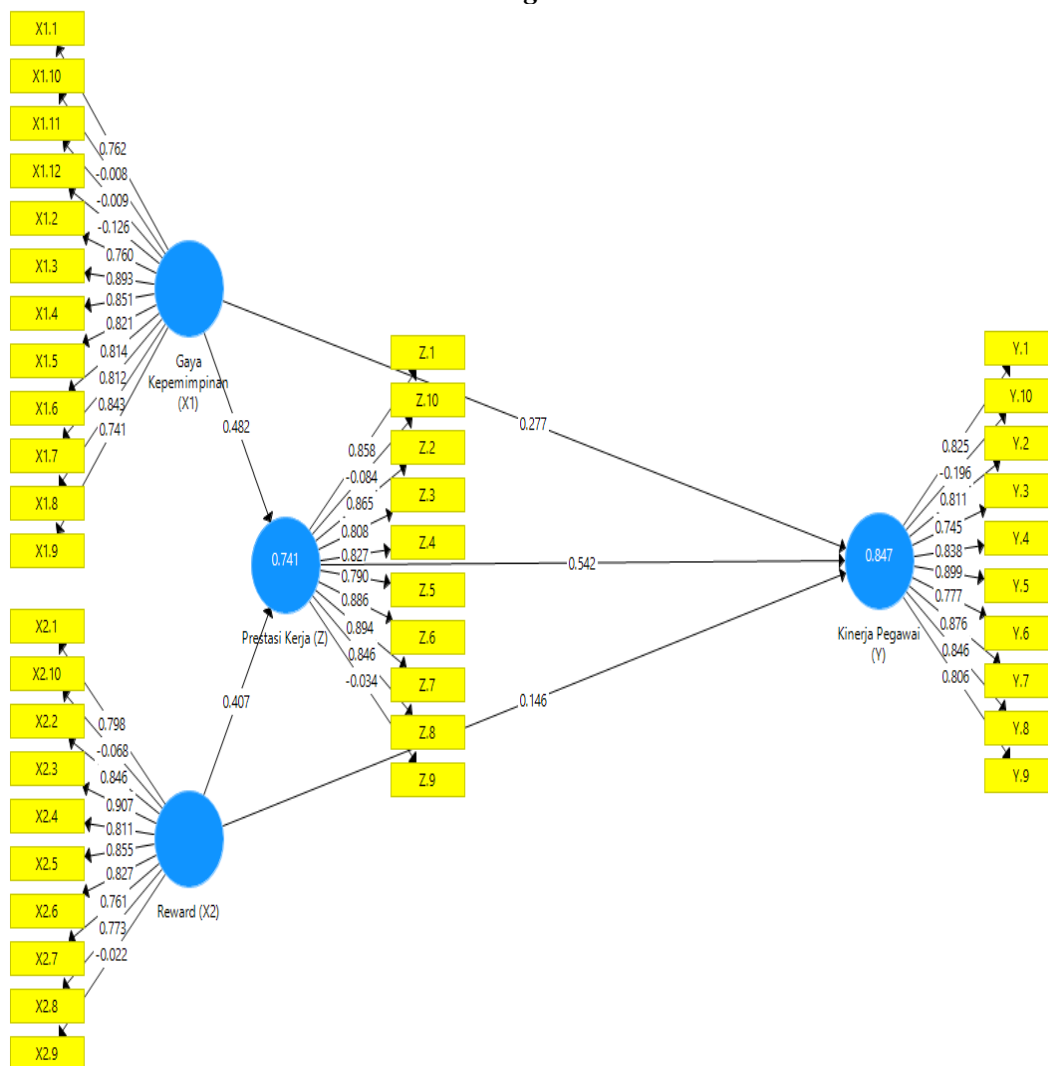
Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program *Partical Least Square* (PLS) SmartPLS 3. *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode yang power full oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar.

Hasil dan Diskusi

Analisis *Outer Model*

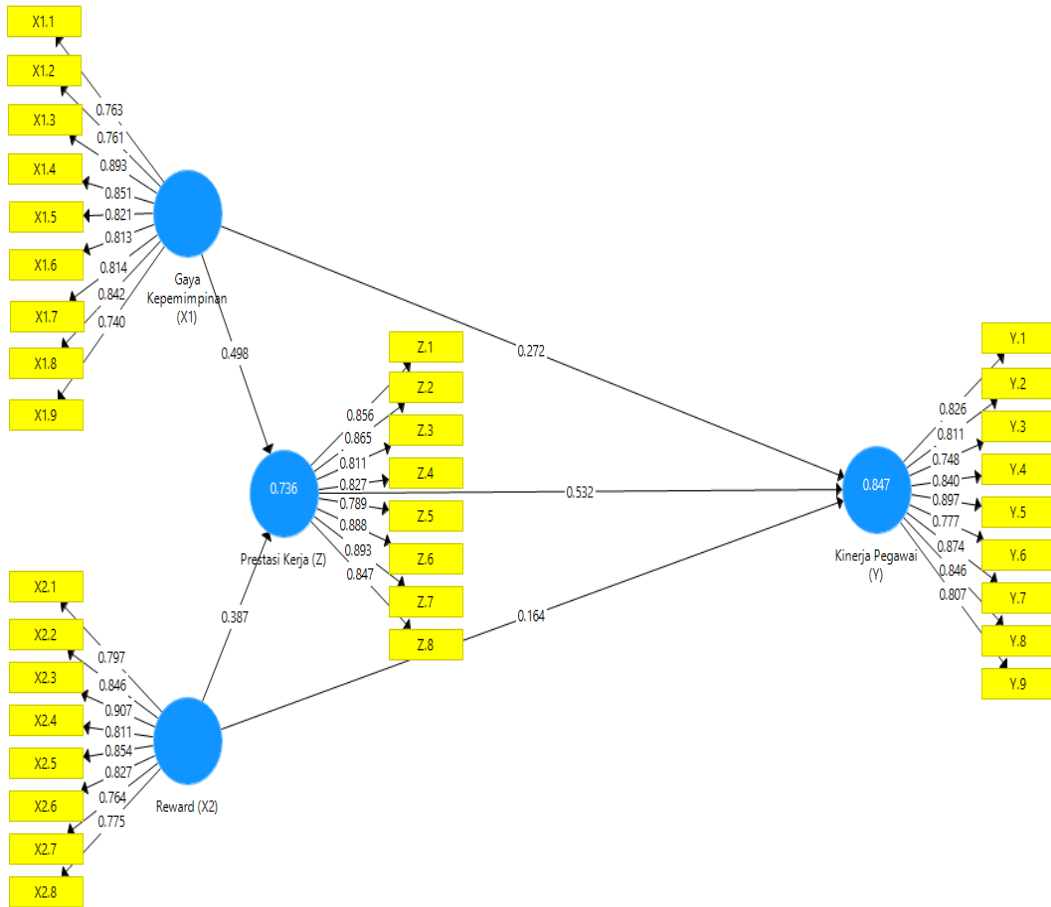
Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *Convergent Validity* di atas 0,7.

Gambar 2
Hasil *Outer Loading* Sebelum Eliminasi



Pada gambar 2 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dieliminasi. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X1.10, X1.11, X1.12, X2.9, X2.10, Y.10, Z.9, Z.10).

Gambar 3
Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi



Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

Tabel 2

Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,660
Reward (X2)	0,679
Kinerja Pegawai (Y)	0,683
Prestasi Kerja (Z)	0,719

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,7. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3:

Tabel 3
Nilai Reliabilitas

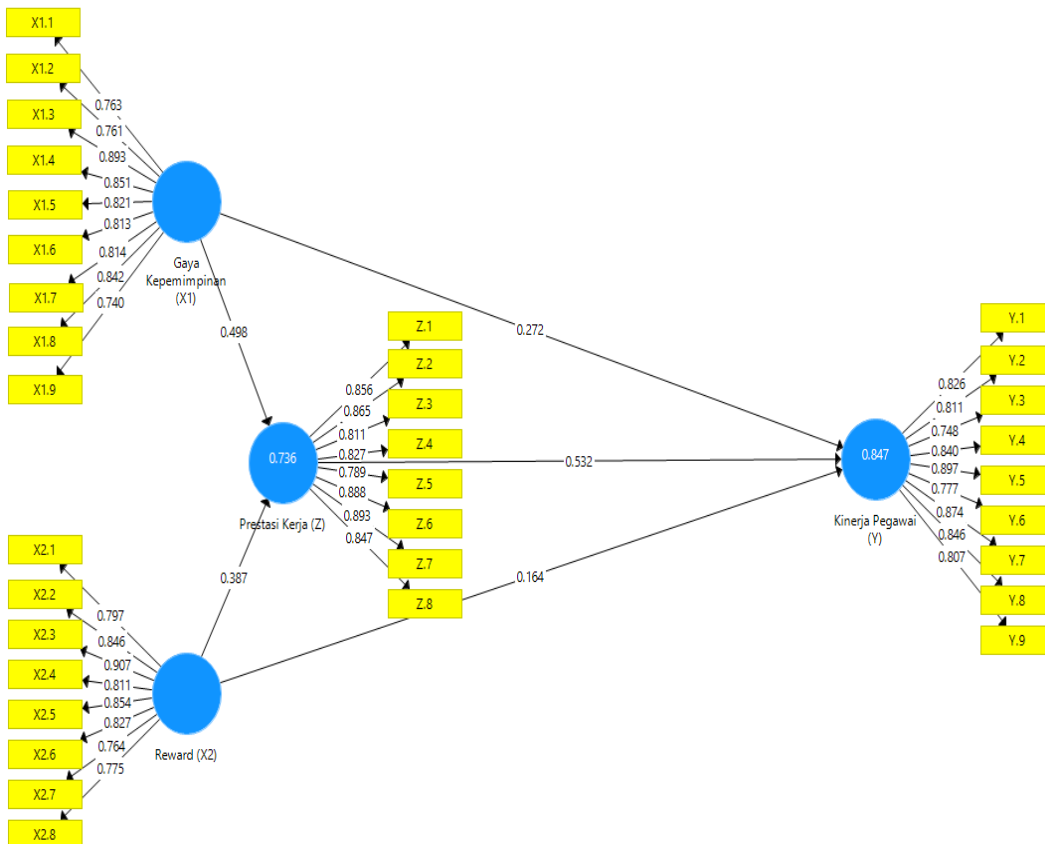
Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,935	0,946	Reliabel
Reward (X2)	0,932	0,944	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,941	0,951	Reliabel
Prestasi Kerja (Z)	0,944	0,953	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 3 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,7. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Persamaan Outer Model

Gambar 4
Hasil Outer Loading



Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan gambar struktur outer model di atas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Gaya Kepemimpinan dan *Reward* terhadap Prestasi Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- Prestasi Kerja = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$
- Prestasi Kerja = $0,498 X_1 + 0,387 X_2$

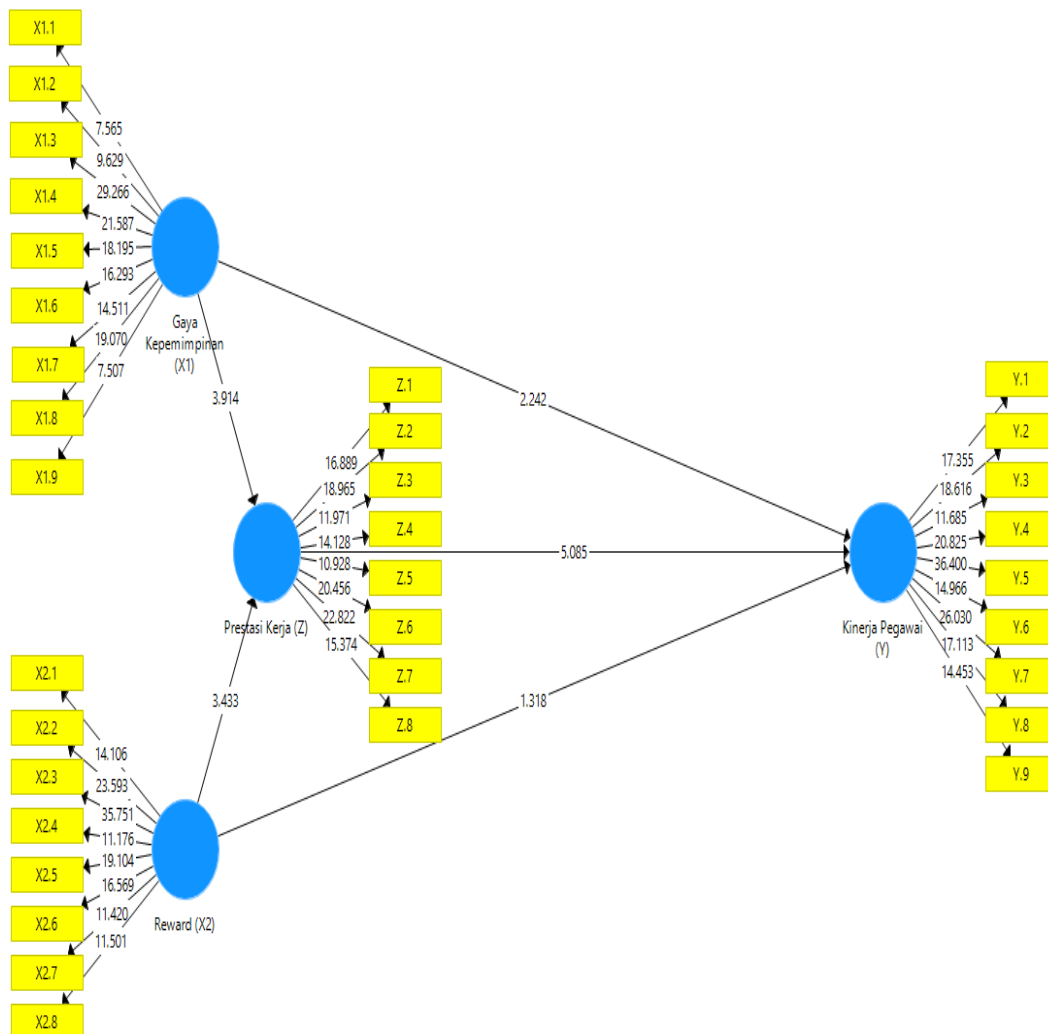
Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

- Kinerja Pegawai = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z$
- Kinerja Pegawai = $0,272 X_1 + 0,164 X_2 + 0,532 Z$

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:

Gambar 5
Struktural Model Inner



R-Square (R²)

Pengukuran Inner Model dalam PLS 3.0 dievaluasi dengan menggunakan R² melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruk endogen dari konstruk eksogen. Nilai R² juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan 103 variabel eksogen terhadap variabel endogen. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berikut nilai R² hasil uji menggunakan smart PLS 3.0 :

Tabel 4
Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Prestasi Kerja (Z)	0,736	0,731
Kinerja Pegawai (Y)	0,847	0,842

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Pada table 4 terlihat nilai R² konstruk Prestasi Kerja sebesar 0,736 atau sebesar 73,6% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Gaya Kepemimpinan dan *Reward*. Sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R² untuk kontrak Kinerja Pegawai sebesar 0,847 atau sebesar 84,7% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan Prestasi Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 15,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Uji Hipotesis Secara Langsung

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural* pada tabel 5 :

Tabel 5
Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Values	Ket
Gaya Kepemimpinan (X ₁) => Prestasi Kerja (Z)	0,498	3,914	0,000	Hipotesis diterima
<i>Reward</i> (X ₂) => Prestasi Kerja (Z)	0,387	3,433	0,001	Hipotesis diterima
Gaya Kepemimpinan (X ₁) => Kinerja Pegawai (Y)	0,272	2,242	0,025	Hipotesis diterima
<i>Reward</i> (X ₂) => Kinerja Pegawai (Y)	0,164	1,318	0,188	Hipotesis ditolak
Prestasi Kerja (Z) => Kinerja Pegawai (Y)	0,532	5,085	0,000	Hipotesis diterima

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 5 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung. Gaya Kepemimpinan, *Reward* terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 6
Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values	Ket
Gaya Kepemimpinan (X ₁) => Prestasi Kerja (Z) => Kinerja Pegawai (Y)	0,265	2,871	0,004	Hipotesis diterima
Reward (X ₂) => Prestasi Kerja (Z) => Kinerja Pegawai (Y)	0,206	3,139	0,002	Hipotesis diterima

Sumber: Hasil Uji Inner Model *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 6 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis keenam sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung. Pengaruh konstruk Gaya Kepemimpinan, *Reward* melalui Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pembahasan:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja yaitu 0,498 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,914 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $3,914 > 1,96$ oleh karena itu H₀ ditolak dan H₁ diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota. Hipotesis H₁ dalam penelitian ini **diterima**.

Maka semakin tinggi Gaya Kepemimpinan akan membuat Prestasi Kerja semakin meningkat. Dengan berpengaruhnya Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja, maka Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota dapat meningkatkan Gaya Kepemimpinan melalui peningkatan kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan *reward*, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Marlapa & Mulyana, 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja.

2. Pengaruh *Reward* terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota

Pengaruh *Reward* terhadap Prestasi Kerja yaitu 0,387 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Prestasi Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,433 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik

dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $3,433 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini **diterima**.

Maka semakin tinggi *Reward* berpengaruh pada meningkatnya Prestasi Kerja. Maka Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota dapat meningkatkan *Reward* melalui peningkatan penghargaan ekstrinsik langsung, penghargaan ekstrinsik tidak langsung, penghargaan intrinsik.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (**Pangaribuan & Sihombing, 2021**), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan *Reward* terhadap Prestasi Kerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,272 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,025 kecil dari alpha 5% yaitu $0,025 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,242 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,242 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini **diterima**.

Maka semakin tinggi Gaya Kepemimpinan akan berpengaruh pada meningkatnya Prestasi Kerja. Maka Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota dapat meningkatkan Gaya Kepemimpinan melalui peningkatan kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan *reward*, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (**Bakri, 2021**), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota

Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,164 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Reward* terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,188 besar dari alpha 5% yaitu $0,188 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,318 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $1,318 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini **ditolak**.

Maka semakin tinggi *Reward* tidak akan berpengaruh pada meningkatnya Kinerja Pegawai. Maka Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota dapat meningkatkan *Reward* melalui peningkatan penghargaan ekstrinsik langsung, penghargaan ekstrinsik tidak langsung, penghargaan intrinsik.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (**Andayani, 2020**), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan *Reward* terhadap Kinerja Pegawai.

5. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota

Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,532 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif.

Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 5,085 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $5,085 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota Hipotesis H_5 dalam penelitian ini **diterima**.

Maka semakin tinggi Prestasi Kerja akan membuat Kinerja Pegawai semakin meningkat. Maka Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota dapat meningkatkan Prestasi Kerja melalui peningkatan kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kepemimpinan, tanggung jawab.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Erri & Fajrin, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Prestasi Kerja sebagai variable intervening Pada Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Prestasi Kerja yaitu 0,265 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Prestasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,004 kecil dari alpha 5% yaitu $0,004 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,871 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,871 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Prestasi Kerja pada Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota, Hipotesis H_6 dalam penelitian ini **diterima atau dimediasi**.

Maka semakin tinggi Gaya Kepemimpinan akan membuat Kinerja Pegawai semakin meningkat melalui meningkatnya Prestasi Kerja. Maka Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota dapat meningkatkan Gaya Kepemimpinan melalui peningkatan kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan *reward*, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Marlapa & Mulyana, 2020), dengan hasil penelitian Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Prestasi Kerja.

7. Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Pegawai melalui Prestasi Kerja sebagai variable intervening Pada Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota

Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Pegawai melalui Prestasi Kerja Pegawai yaitu 0,206 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Reward* terhadap Kinerja Pegawai melalui Prestasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,002 kecil dari alpha 5% yaitu $0,002 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,139 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $3,139 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_7 diterima. Maka dapat disimpulkan *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Prestasi Kerja pada Pegawai Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota. Hipotesis H_7 dalam penelitian ini **diterima atau dimediasi**.

Maka semakin tinggi *Reward* berpengaruh pada meningkatnya Kinerja Pegawai meskipun dengan meningkatnya Prestasi Kerja. Maka Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota dapat meningkatkan *Reward* melalui peningkatan penghargaan ekstrinsik langsung, penghargaan ekstrinsik tidak langsung, penghargaan intrinsik.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Pangaribuan & Sihombing, 2021), dengan hasil penelitian *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Prestasi Kerja.

Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Reward* terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota.
4. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara *Reward* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Prestasi Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Reward* terhadap Kinerja Pegawai melalui Prestasi Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota.

Daftar Pustaka

- Andayani, K. V. (2020). Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Sakti Di Daan Mogot Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 527. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i4.10671>
- Asrori, S., & Fakhri, M. (2022). Pengaruh Reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Bakri, M. (2021). Effect of Leadership style on Employee performance in PT . Lion Mentari Airlines in Makassar. *PAMJou*, 2(2), 181–198.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2021). Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*, XVI(1), 77–83.
- Ekhsan, Muhamad. 2021. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” 13(1): 1–13.
- Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020). *The Effect of Leadership style on Employee performance with Job Performance as Interviening Variabels*. 10(3), 54–63.
- Pangaribuan, D., & Sihombing, P. R. (2021). *The Effect of Reward on Employee performance Mediated on Job Performance (Case Study ; Ministry of Finance PPSDM Employee)*. 203–211.
- Parashakti, Ryani Dhyan, and Dede Irfan Setiawan. 2021. “Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang.” *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis* 10(1).

- Pramularso, E. Y. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja CV Inaura Anugerah Jakarta. *Jurnal Widya Cipta*, 2(1), 40–46.
- Sari, D. M., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Pelatihan , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT . *Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo*. 1(9), 2935–2943.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Tegallalang, D. I. K. (2022). Pengaruh Prestasi Kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pengrajin ukiran kayu di kecamatan tegallalang. 8(1), 33–41.