

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FALALA CHOCOLATE BALI

Dewa Ayu Tri Padmi Putri¹| Ketut Setia Sapta²| Ni Nyoman Ari Novarini^{3*}

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: novarinio511@unmas.ac.id

Abstract: Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada Falala Chocolate Bali. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Falala Chocolate Bali. Sampel dalam penelitian ini sebanyak karyawan Falala Chocolate Bali yang berjumlah 64 orang, dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sensus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, studi dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Falala Chocolate Bali, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Falala Chocolate Bali, *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Falala Chocolate Bali dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Falala Chocolate Bali.

Kata kunci: kepemimpinan, motivasi kerja, *reward*, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasional, baik institusi maupun perusahaan (Fahrurrozy, 2019). Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasional sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasional itu. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2019). Sukses tidaknya suatu organisasional sangat bergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya yang mampu berprestasi secara maksimal.

Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai kinerja (Mangkunegara, 2019). Menurut Sinambela (2019) kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu. Menurut Hamali (2019) kinerja adalah suatu hasil dari

proses pekerjaan seorang karyawan berdasarkan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbas kepada sebuah perusahaan, semakin baik kinerja seorang karyawan maka akan baik juga kinerja yang dihasilkan perusahaan. Menurut Afandi (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasional secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Falala Chocolate Bali merupakan salah satu produsen coklat yang ada di Bali. Pihak manajemen Falala Chocolate Bali selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk setiap saat dengan berbagai kebijakan yang dilakukan. Namun dalam kenyataannya masih terjadi masalah kinerja karyawan Falala Chocolate Bali yang dapat dilihat dari adanya fluktuasi penjualan selama tahun 2023. diketahui bahwa penjualan Falala Chocolate Bali selama tahun 2023 mencapai Rp 10.093.460.000 dari target Rp 10.800.000.000 atau sebesar 93,46%. Penjualan terbesar terdapat pada bulan Desember sebesar Rp 876.900.000 dari target Rp 900.000.000 atau sebesar 97,43%. Penjualan terendah terjadi pada bulan September yaitu Rp 820.600.000 dari target Rp 900.000.000 atau sebesar 91,18%. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan yang belum maksimal dan perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Hardjana (2019) menyatakan kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang dilihat oleh seluruh tim dalam rentan waktu yang lama dan diterima sebagai pola khas yang dimiliki seorang pemimpin. Artinya gaya kepemimpinan yaitu cara atau gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggota sebuah organisasi agar setiap anggota organisasi dapat melakukan apa yang diinginkan seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai (Permadi et al., 2022) atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, karyawan menyatakan adanya masalah gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. Karyawan menyatakan pimpinan terlalu sibuk dengan pekerjaan sehingga kurang bersosialisasi dengan karyawan. Hal ini membuat kurang terjalinnya hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan. Pimpinan juga kurang mendengarkan masukan karyawan dalam mengambil suatu kebijakan.

Research gap pada penelitian ini adalah Eliyana., et al (2019) menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Sudiarso (2022), Hajali., et al (2022) dan Purwanto (2022) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno (2024) yang menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Maruli (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Beberapa karyawan juga menyatakannya adalah masalah motivasi kerja dimana karyawan menyatakan bahwa kurang mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja yang membuat kurang terjalinnya hubungan sosial dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena karyawan terlalu sibuk dengan pekerjaan sehingga kurang melakukan komunikasi dengan rekan kerja dalam bekerja. Karyawan juga kurang mampu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan Maswani., *et al* (2021) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Kuncoro (2022), Norawati., *et al* (2022) dan Sugiarti (2023) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reizer *et al* (2019) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward*. Menurut Fahmi (2019) *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Siagian (2019) *reward* adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. *reward* juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi non finansial dan finansial. Mangkunegara (2019) mengatakan penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain masalah tersebut, terjadi juga masalah *reward* dimana karyawan menyatakan bahwa perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang mampu mencapai target yang ditentukan maupun yang tidak mencapai target. Namun perbedaan bonus yang diberikan kepada karyawan yang mencapai target dan tidak

mencapai target tidak jauh berbeda sehingga membuat karyawan kurang maksimal dalam bekerja. Masalah *reward* juga dapat dilihat dari minimnya peluang promosi jabatan yang diberikan Falala Chocolate Bali. Karyawan menyatakan kurang diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya selama bekerja di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Putra dan Damayanti (2020) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik *reward* maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Novarini dan Ambari (2019), Aquino (2019) dan Jeni dkk (2020) yang menyatakan *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adityarini (2022) yang menyatakan *reward* kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang telah dijelaskan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan pada Falala Chocolate Bali.

LITERATUR

Goal Setting Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasional (Suwarmadani, 2019). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Suwardani, 2019).

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2019) kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kepemimpinan

Hardjana (2019) menyatakan kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang dilihat oleh seluruh tim dalam rentan waktu yang lama dan diterima sebagai pola khas yang dimiliki seorang pemimpin. Artinya gaya kepemimpinan yaitu cara atau gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggota sebuah organisasi agar setiap anggota organisasi dapat melakukan apa yang diinginkan seorang pemimpin.

Motivasi Kerja

Menurut Maruli (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta

keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Reward

Menurut Fahmi (2019) *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Siagian (2019) *reward* adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. *reward* juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi non finansial dan finansial.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hardjana (2019) menyatakan kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang dilihat oleh seluruh tim dalam rentan waktu yang lama dan diterima sebagai pola khas yang dimiliki seorang pemimpin. Artinya gaya kepemimpinan yaitu cara atau gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggota sebuah organisasi agar setiap anggota organisasi dapat melakukan apa yang diinginkan seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Penelitian yang dilakukan Eliyana., et al (2019) menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Sudiarso (2022), Hajali., et al (2022) dan Purwanto (2022) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat dirumuskan hipotesis berikut: H_1 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Maruli (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter

yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Penelitian yang dilakukan Maswani., *et all* (2021) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Kuncoro (2022), Norawati., *et all* (2022) dan Sugiarti (2023) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2019) *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Siagian (2019) *reward* adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. *reward* juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi non finansial dan finansial. Mangkunegara (2019) mengatakan penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan Putra dan Damayanti (2020) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik *reward* maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Novarini dan Ambari (2019), Aquino (2019) dan Jeni dkk (2020) yang menyatakan *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₃: *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di berlokasi di Falala Chocolate Bali yang beralamat di Jln. Merta Nadi No. 2 Kuta, Badung. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bidang sumber daya manusia khususnya kepemimpinan, motivasi kerja, *reward* dan kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Falala Chocolate Bali. Sampel dalam penelitian ini sebanyak karyawan Falala Chocolate Bali yang berjumlah 64 orang, dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sensus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, studi dokumentasi, wawancara, dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	> 0,3	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	X _{1.1}	0,840	0,3	Valid
	X _{1.2}	0,843	0,3	Valid
	X _{1.3}	0,735	0,3	Valid
	X _{1.4}	0,867	0,3	Valid
	X _{1.5}	0,760	0,3	Valid
	X _{1.6}	0,840	0,3	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,950	0,3	Valid
	X _{2.2}	0,959	0,3	Valid
	X _{2.3}	0,956	0,3	Valid
	X _{2.4}	0,831	0,3	Valid
Reward (X ₃)	X _{3.1}	0,816	0,3	Valid
	X _{3.2}	0,767	0,3	Valid
	X _{3.3}	0,832	0,3	Valid
	X _{3.4}	0,812	0,3	Valid
	X _{3.5}	0,843	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,883	0,3	Valid
	Y ₂	0,841	0,3	Valid
	Y ₃	0,913	0,3	Valid
	Y ₄	0,793	0,3	Valid
	Y ₅	0,890	0,3	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan diperoleh nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel kepemimpinan, motivasi kerja, reward dan kinerja karyawan adalah valid.

2. Hasil Uji Realibilitas

Tabel 2
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,898	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,943	Reliabel
Reward (X ₃)	0,872	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,914	Reliabel

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel kepemimpinan, motivasi kerja, reward dan kinerja karyawan memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70, maka masing masing variabel sudah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,44631856
Most Extreme Differences	Absolute	0,089
	Positive	0,089
	Negative	-0,051
Test Statistic		0,089
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan Asymp.Sig.(2- tailed) adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan (X_1)	0,376	2,662	Bebas multikolinearitas
Motivasi Kerja (X_2)	0,459	2,176	Bebas multikolinearitas
Reward (X_3)	0,640	1,562	Bebas multikolinearitas

Hasil perhitungan menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai dibawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas aspada dalam model regresi.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,535	Bebas gejala heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X_2)	0,884	Bebas gejala heteroskedastisitas
Reward (X_3)	0,467	Bebas gejala heteroskedastisitas

Hasil uji Glejser diperoleh nilai signifikansi, satu variabel bebas bernilai Sig.lebih besar dari 0,05.Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 6

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,028	1,347		-1,506	0,137
	Kepemimpinan	0,186	0,091	0,200	2,057	0,044
	Motivasi Kerja	0,396	0,104	0,335	3,816	0,000
	Reward	0,559	0,082	0,507	6,814	0,000
R						0,877
R Square						0,787
Adjusted R Square						0,777
F Statistic						73,995
Signifikansi Uji F						0,000

Berdasarkan tabel diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -2,028 + 0,186 X_1 + 0,396 X_2 + 0,559 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) $\beta_1 = 0,186$, berarti apabila Kepemimpinan (X_1) meningkat sedangkan Motivasi Kerja (X_2) dan Reward (X_3) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.
- 2) $\beta_2 = 0,396$, berarti apabila Motivasi Kerja (X_2) meningkat sedangkan Kepemimpinan (X_1) dan Reward (X_3) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.
- 3) $\beta_3 = 0,559$, berarti apabila Reward (X_3) meningkat sedangkan Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,777 yang artinya variabel independen dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan *reward* mampu menjelaskan 77,7% kinerja karyawan sisanya 22,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Hasil Uji F

Berdasarkan Tabel 6 diatas menunjukan nilai F hitung sebesar 73,995 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih besar nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwan secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji t

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 6 maka diperoleh hasil uji t pada yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai t-hitung variabel kepemimpinan adalah 2,057 dan nilai signifikansi 0,044 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_1 diterima yang artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Nilai t-hitung variabel motivasi kerja adalah 3,816 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_2 diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Nilai t-hitung variabel *reward* adalah 6,814 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_3 diterima yang artinya *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini berarti jika kepemimpinan membaik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hardjana (2019) menyatakan kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang dilihat oleh seluruh tim dalam rentan waktu yang lama dan diterima sebagai pola khas yang dimiliki seorang pemimpin. Artinya gaya kepemimpinan yaitu cara atau gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggota sebuah organisasi agar setiap anggota organisasi dapat melakukan apa yang diinginkan seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Penelitian yang dilakukan Eliyana, *et al* (2019) menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Sudiarso (2022), Hajali, *et al* (2022) dan Purwanto (2022) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini berarti jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Menurut Maruli (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan

menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Penelitian yang dilakukan Maswani., *et al* (2021) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Kuncoro (2022), Norawati., *et al* (2022) dan Sugiarti (2023) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini berarti jika *reward* meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Menurut Fahmi (2019) *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Siagian (2019) *reward* adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. *reward* juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi non finansial dan finansial. Mangkunegara (2019) mengatakan penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan Putra dan Damayanti (2020) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik *reward* maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Novarini dan Ambari (2019), Aquino (2019) dan Jeni dkk (2020) yang menyatakan *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Falala Chocolate Bali. Peningkatan kualitas kepemimpinan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Begitu pula, peningkatan motivasi kerja

akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, pemberian reward yang lebih baik juga dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Limitasi

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yang nantinya dapat disempurnakan dan dilengkapi oleh peneliti selanjutnya. Adapun keterbatasan dan saran dalam penelitian ini yaitu penelitian ini hanya dilakukan di Falala Chocolate Bali dengan variabel yang diteliti hanya kepemimpinan, motivasi kerja, reward dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityarini, C. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 1430–1439.
- Afandi, P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Aquino, I. P. (2019). The effects of rewards and punishments on the academic performance of students of the college of teacher education. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 8(6), 245–253.
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
- Fahmi, I. (2019). *Pengantar manajemen keuangan (Cetakan keempat)*. CV. Alfabeta.
- Fahrurrozi, M. (2019). *Total quality management in education*. IRCiSoD.
- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi kerja (Cetakan pertama)*. CV. Budi Utana.
- Hajali, I., Laku, R. J., & Rukmana, A. Y. (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69.
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Hardjana, A. M. (2019). *Ilmu komunikasi (Edisi revisi)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Haji Masagung.
- Jeni, F. A., Mutsuddi, P., & Das, S. (2020). The impact of rewards on employee performance: A study of commercial banks in Noakhali Region. *Journal of Economics, Management and Trade*, 26(9), 28–43.
- Kuncoro, M. (2019). *Otonomi daerah dan pembangunan daerah: Reformasi, perencanaan, strategi, dan peluang*. Erlangga.

- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan pertama). Remaja Rosdakarya.
- Maruli, T. S. R. (2020). *Pengaruh komunikasi antarpribadi pimpinan terhadap motivasi kerja* (S. Irene, Ed.). Scopindo Media Pustaka.
- Maswani, M., Utami, E. P., & Nofiar, N. (2021). Analysis of the effect of work discipline, work environment, and work motivation on employee performance at PT. Bayutama Teknik. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(6), 960–968.
- Norawati, S., Aslam, M., & Wiwin, W. (2022). The effect of supervision, work motivation, and interpersonal communication on employee performance and organizational commitment as variables intervening. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 5(1), 92–104.
- Novarini, N. N. A., & Imbayani, I. G. A. (2019). The influence of reward and punishment on employee performance at Royal Tunjung Bali Hotel & Spa Legian. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 4(3), 33–44.
- Permadi, I. K., Bagiana, I. K., & Rasminingsih, N. K. (2022, Juli). How work motivation mediates the relationship between leadership and employee morale. Dalam *Journal of International Conference Proceedings* (Vol. 5, No. 2, hlm. 222–228).
- Purwanto, A., Asbari, M., Bernarto, I., Wijayanti, L. M., & Hyun, C. C. (2020). The impacts of leadership and culture on work performance in service company and innovative work behavior as mediating effects. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(1), 50–63.
- Putra, M., & Damayanti, N. (2020). The effect of reward and punishment to performance of driver Grabcar in Depok. *International Journal of Research and Review*, 7(1), 312–319.
- Reizer, A., Brender-Ilan, Y., & Sheaffer, Z. (2019). Employee motivation, emotions, and performance: A longitudinal diary study. *Journal of Managerial Psychology*, 34(6), 415–428.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 1, Cetakan ke-13). Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2019). *Reformasi pelayanan publik*. Bumi Aksara.
- Sudiarmo, S. (2022). The effect of transformational leadership, competence and work environment on employee performance of PT Waskita Karya (Persero) Tbk in Becakayu 2a Ujung Project. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 535–546.
- Sugiarti, E. (2022). The influence of training, work environment and career development on work motivation that has an impact on employee



- performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama in West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1), 1–11.
- Suprayitno, S. (2024). The effect of transformational leadership, competence and work environment on employee performance of PT Waskita Karya (Persero) Tbk in Becakayu 2a Ujung Project. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 45–58.
- Suwarmadani, M. (2019). Linking servant leadership to individual performance: Differentiating the mediating role of autonomy, competence, and relatedness need satisfaction. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 124–141.