

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. KRISNA DESA WISATA BLANGSINGA

Ni Kadek Mea Wandari¹⁾

Ni Wayan Eka Mitariani²⁾

I Gusti Ayu Imbayani³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

email: wandarimea@gmail.com

ABSTRACT

CV. Krisna Desa Wisata Blangsinga (Krisna Oleh-Oleh Khas Bali) is a private company engaged in the sale of Balinese souvenirs that offers a variety of attractive Balinese products in the form of various designs of cartoon T-Shirts about Bali which are produced by themselves. There are several phenomena of employee performance that can be seen from the attitude of the employees themselves since the implementation of rolling work due to the Covid-19 pandemic from March 2020 until now. Indications of this decline in employee performance can be illustrated by notes from personnel that some employees are starting to like to be late for work, lazy to work, not wearing uniforms according to schedule, often asking for sudden permission, leaving work hours and there are even some employees who submit resignation letters so that make many consumers move to other stores due to poor service, which consequently makes CV sales. Krisna Blangsinga Tourism Village is declining, of course this will have a bad impact if it continues. This study aims to examine and obtain empirical evidence of the effect of job satisfaction, motivation and reward on employee performance at CV. Krisna Blangsinga Tourism Village.

The population in this study were all employees of CV. Krisna Blangsinga Tourism Village as many as 38 people. The results of this study indicate that job satisfaction, motivation and reward have a positive and significant effect on employee performance at CV. Krisna Blangsinga Tourism Village. Suggested to CV. Krisna Blangsinga Tourism Village to give more encouragement to employees in doing a good job and make the company proud.

Keywords: Job Satisfaction, Motivation, Reward and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan Era Kompetisi saat ini persaingan di dunia kerja akan amat sangat semakin ketat, hal ini dikarenakan perkembangan teknologi yang semakin berkembang pesat dan memberi pengaruh besar pada suatu perusahaan agar dapat bertahan dan mampu bersaing. Dalam rangka memenangkan suatu persaingan, sebuah perusahaan harus berupaya keras memberikan produk yang baik berupa barang maupun jasa yang berkualitas dan baik kepada para pembeli. Kualitas sumber daya manusia yang berkompeten merupakan pokok dari keberhasilan perusahaan, namun faktor organisasi dan lingkungan juga memberikan pengaruh besar bagi karyawan dalam proses kerja. (Mangkunegara, 2002) Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan hasil positif terhadap semua kegiatan organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki kinerja yang baik. Sumber daya manusia yang dimaksud ialah kinerja karyawan yang berkualitas.

Kinerja Karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan tersebut. Dalam perusahaan tentu pentingnya kinerja karyawan dengan tujuan untuk

bisa tercapainya visi dan misi dari perusahaan tersebut. Di dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi perusahaan. Dimana kemajuan sebuah perusahaan ditentukan oleh kinerja yang lebih baik dari seorang karyawan dalam menjalankan tugas pokoknya masing-masing. Kinerja yang baik merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang baik, memiliki kualitas dan kuantitas yang dicapai sumber daya manusia berdasarkan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dari atasan (Mangkunegara, 2016:67). Perusahaan dan karyawan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan.

Fenomena tersebut terjadi bisa disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor yang diduga sebagai penyebab adanya permasalahan pada kinerja karyawan pada sebuah perusahaan yaitu pada kepuasan kerja, motivasi dan *reward*.

Kepuasan kerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, bagaimana situasi kerjanya, kerjasama antar pimpinan dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum

hasil dari beberapa sikap khusus terhadap factor-faktor pekerjaan. Dalam penelitian oleh Kristianto (2015) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun Abidin (2016) menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari (Robbins, Tahun 2015) mengenai dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Robbins menyatakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan yaitu motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2008:132) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Sedangkan Menurut Handoko (2002: 252), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan - kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi dapat mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Apabila karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerjanya. Motivasi juga merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia (Widhianingrum, 2015).

Berdasarkan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya” oleh Leonando Agusta (2016) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pemberian penghargaan (*Reward*). *Reward* merupakan imbalan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan berdasarkan kinerja yang dilakukan. *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja, prestasi kerja yang telah dicapai. *Reward* dilakukan untuk menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya (Nawawi dalam Tangkuman, 2015:884-895). Hasil penelitian terdahulu yang menganalisis pengaruh

penghargaan (*reward*) terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan pada studi yang dilakukan Febrianti (2014) bahwa penghargaan (*reward*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperoleh bantahan dari peneliti lainnya bahwa penghargaan (*reward*) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Suak dkk., 2017)

CV.Krisna Desa Wisata Blangsinga (Krisna Oleh-Oleh Bali) merupakan perusahaan Swasta yang bergerak dibidang penjualan cinderamata (*souvenir*) khas bali yang menawarkan berbagai produk ciri khas Bali yang menarik berupa beranekaragam bentuk *design T-Shirt* kartun tentang Bali yang diproduksi sendiri, unik, lucu dan menarik yang tidak ada ditempat lain. Pembangunan Krisna Bali berawal dari ide pemikiran Gusti Ngurah Anom pemilik Cok Konfeksi dengan melihat cela pangsa pasar yang ada. Pada tanggal 16 Mei 2007 Krisna Bali didirikan. Di bawah manajemen Cok Konfeksi inilah Krisna Bali pertama, yang bertempat di Jalan Nusa Indah No .79 Denpasar, Bali berdiri dan kemudian berkembang sampai saat ini serta sudah mempunyai 28 cabang di seluruh Indonesia.

B. Rumusan Masalah

- 1) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada Perusahaan CV. Krisna Desa Wisata Blangsinga?
- 2) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada Perusahaan CV. Krisna Desa Wisata Blangsinga?
- 3) Apakah Penghargaan (*reward*) berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada Perusahaan CV.Krisna Desa Wisata Blangsinga ?

C. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Krisna Desa Wisata Blangsinga
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Krisna Desa Wisata Blangsinga
- 3) Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan pada CV. Krisna Desa Wisata Blangsinga.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis :

- 1) Bagi Mahasiswa,
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam kepuasan kerja, motivasi dan *Reward* dalam peningkatan kinerja karyawan dan penelitian ini dapat dipergunakan

sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

2) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini bisa digunakan untuk menambah literatur perpustakaan Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Manfaat Praktis :

3) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan CV. Krisna Desa Wisata Blangsinga serta perusahaan lainnya.

4) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pentingnya kepuasan kerja, motivasi dan *Reward* dalam peningkatan kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan.

Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2.2 Kinerja

Mangkunegara (2013:6) mengemukakan istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. dimana kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang tinggi dapat diwujudkan, apabila dikelola dengan baik, itu sebabnya setiap organisasi perlunya menerapkan manajemen kinerja.

2.3 Kepuasan Kerja

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

2.4 Motivasi

Daulay, dkk, (2016:165) menyatakan motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatankegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi menimbulkan dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi.

Dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri sendiri.

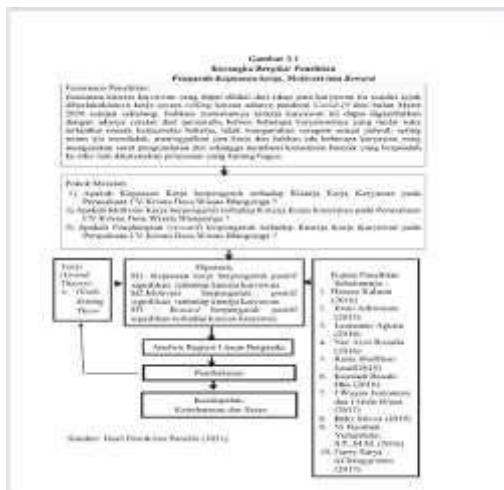
2.5 Reward

Menurut Nugroho dalam Koencoro (2013:2) *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

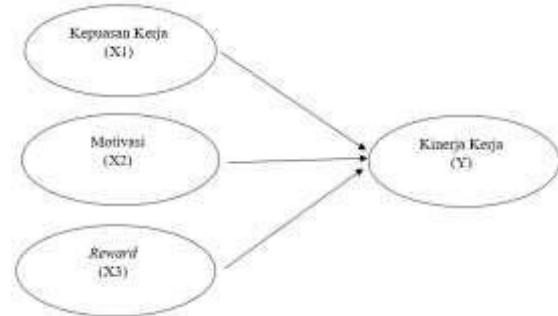
Gambar 1
Kerangka Berpikir



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti 2021

3.2 Model Penelitian

Gambar 2
Model Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti 2021

3.3 Hipotesis

H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Krisna Desa Wisata Blangsinga.

H₂ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Krisna Desa Wisata Blangsinga.

H₃ : *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Krisna Desa Wisata Blangsinga.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada CV. Krisna Desa Wisata Blangsinga yang beralamat di Br. Blangsinga, Ds. Saba, Kec. Blahbatuh, Kab. Gianyar.

4.2 Obyek Penelitian

Obyek penelitian pada Perusahaan CV. Krisna Desa Wisata

Blangsinga adalah gaya kepuasan kerja, motivasi, dan *reward* terhadap kinerja kerja karyawan.

4.3 Definisi Operasional Variabel 1)

Kepuasan Kerja (X_1)

Merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, juga dapat dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan di karyawan CV. Krisna Desa Wisata Blangsinga. Adapun indikator yang dipakai yaitu, Kepuasan terhadap pekerjaannya, Kepuasan terhadap gaji atau upah, Kepuasan terhadap promosi, Kepuasan terhadap sikap atasan, dan Kepuasan terhadap rejan kerja.

2) Motivasi Kerja (X_2)

Merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Adapun indikator motivasi yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini yaitu Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan dan Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

3) Reward (X_3)

Pemberian *reward* tersebut merupakan upaya pemimpin dalam memberikan

balas jasa atas hasil kerja pegawai terhadap karyawan CV. Krisna Desa Wisata Blangsinga sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi. Adapun terdapat indikator *reward* yang digunakan yaitu, kenaikan Gaji, Bonus/Insentif, Pujian-pujian, fasilitas Cuti, dan pengembangan karir.

4.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV. Krisna Desa Wisata Blangsinga berjumlah 38 orang kurang dari 100, maka diambil seluruhnya, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Maka metode pengambilan sampel adalah metode sensus atau sampel jenuh.

4.5 Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F, Koefisien Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, dan Uji t (Uji Hipotesis). Pengolahan data dibantu dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic 25*.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dari variabel kepuasan kerja, motivasi, *reward* dan

kinerja karyawan masing-masing memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3, maka semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,6 sehingga semua instrumen tersebut adalah reliabel dan layak dijadikan instrumen penelitian.

2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,687	2,525		-1,460	0,153
Kepuasan Kerja	0,519	0,097	0,513	5,353	0,000
Motivasi	0,514	0,092	0,312	3,417	0,002
Reward	0,311	0,077	0,378	4,023	0,000
R					0,856
R Square					0,733
Adjusted R Square					0,709
F Statistic					31,094
Signifikansi					0,000

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -3,687 + 0,519X_1 + 0,314X_2 + 0,311X_3$$

Berdasarkan nilai α , β_1 dan β_2 diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara kepuasan kerja, motivasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan memberikan informasi bahwa:

- $\alpha = -3,687$, artinya kepuasan kerja, motivasi dan *reward*
- bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar -3,687.
- $\beta_1 = 0,519$; artinya setiap meningkatnya skor kepuasan kerja (X_1) dengan anggapan bahwa variabel motivasi (X_2) dan *reward* (X_3) konstan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y).
- $\beta_2 = 0,314$; artinya setiap meningkatnya skor motivasi (X_2) dengan anggapan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) dan *reward* (X_3) konstan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y).
- $\beta_3 = 0,311$; artinya setiap meningkatnya skor *reward* (X_3) dengan anggapan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) konstan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y).

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang didapatkan dengan menggunakan uji *KolmogorovSmirnov* menunjukkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dari variabel kepuasan kerja, motivasi dan

reward masing-masing menunjukkan bahwa nilai tolerance yang $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi dan *reward* masing-masing memiliki nilai signifikansi sebesar 0,157; 0,406 dan 0,943 yang lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan *reward* terhadap kinerja.

4. Uji Hipotesis 1) Uji F

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kepuasan kerja, motivasi dan *reward*) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) (Sugiyono, 2018:192). Hasil uji F pada tabel 5.12 menunjukkan bahwa nilai F Hitung sebesar 31,094 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi dan *reward* secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada CV Krisna Desa Wisata Blangsinga.

2) Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk menunjukkan tinggi atau rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel kepuasan kerja, motivasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada CV Krisna Desa Wisata Blangsinga secara bersamaan. Berdasarkan tabel 5.12, diperoleh nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,856. Dengan demikian besarnya pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Krisna Desa Wisata Blangsinga adalah sebesar 85,6%, yang berarti secara bersamaan adanya pengaruh yang sangat tinggi antara kepuasan kerja, motivasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV Krisna Desa Wisata Blangsinga.

3) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV Krisna Desa Wisata Blangsinga. Berdasarkan tabel 5.12, diperoleh nilai koefisien korelasi determinasi sebesar 0,709, sehingga besarnya pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada CV Krisna Desa Wisata Blangsinga adalah sebesar 70,9% sedangkan sisanya sebesar $100\% - 70,9\% = 29,1\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4) Uji t

Hasil pengujian t-test pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Krisna Desa Wisata Blangsinga pada tabel 5.12 menunjukkan bahwa:

- 1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Karyawan CV Krisna Desa Wisata Blangsinga menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,353 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Krisna Desa Wisata Blangsinga, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- 2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Krisna Desa Wisata Blangsinga menunjukkan nilai t_{hitung} 3,417 dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Krisna Desa Wisata Blangsinga, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
- 3) Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada CV Krisna Desa Wisata Blangsinga menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,023 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka

dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Krisna Desa Wisata Blangsinga, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

VI. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh Kepuasan kerja, motivasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada Karyawan CV Krisna Desa Wisata Blangsinga pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Krisna Desa Wisata Blangsinga. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan CV Krisna Desa Wisata Blangsinga, maka semakin tinggi kinerjanya. Jika karyawan memiliki rasa puas akan pekerjaan yang tinggi, maka ia akan memberikan energi yang positif terhadap pekerjaannya..
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Krisna Desa Wisata Blangsinga. Hal ini menunjukkan

bahwa jika pemberian motivasi dilakukan dengan baik maka akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga akan tercipta kinerja karyawan yang optimal..

- 3) *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Krisna Desa Wisata Blangsinga. Hal ini menunjukkan bahwa memberikan *reward* kepada karyawan atas hasil pekerjaannya, maka karyawan akan bekerja lebih maksimal.

2. Keterbatasan dan Saran

Keterbatasan

- 1) Penelitian ini hanya menguji kepuasan kerja, motivasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan.
Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel terikat serupa dan dapat menambahkan variabel bebas lain yang mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
- 2) Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk meneliti keseluruhan bagian yang ada di CV. Krisna Desa Wisata Blangsinga.
- 3) Akibat Pandemi Covid-19 penyebaran kuisioner kepada para responden sedikit terlambat karena adanya penerapan *rolling* dimana membutuhkan waktu yang cukup lama

untuk menunggu. Serta kurangnya pendampingan kepada para responden, sehingga apabila responden mengalami kesulitan dalam pengisian kuisioner tidak bisa secara langsung membantu responden. Hal ini akan membutuhkan waktu yang lebih lama.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh karyawan CV Krisna Desa Wisata Blangsinga berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada CV Krisna Desa Wisata Blangsinga adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan rata-rata skor pada kepuasan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang terendah terhadap item pernyataan saya puas terhadap rekan kerja di perusahaan yang cenderung tidak mementingkan diri sendiri sehingga meningkatkan semangat kerja, maka sebaiknya pimpinan CV Krisna Desa Wisata Blangsinga perlu menegaskan kepada seluruh karyawan terkait dengan hubungan kerja antar rekan kerja bahwa pentingnya Kerjasama dan saling membantu saat bekerja, sehingga membuat karyawan

semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- 2) Berdasarkan rata-rata skor pada motivasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang terendah terhadap item perusahaan sangat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berinteraksi kepada karyawan lain, maka sebaiknya pimpinan CV Krisna Desa Wisata Blangsinga mendukung setiap usaha karyawannya untuk berinteraksi dengan karyawan lain, dengan tetap memperhatikan tugas dan tanggungjawabnya saat bekerja serta

tidak mengganggu pekerjaan karyawan yang lain.

- 3) Berdasarkan rata-rata skor pada *reward* dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang terendah terhadap item perusahaan memberikan kenaikan gaji bagi karyawan yang berkinerja baik dan memiliki masa kerja tertentu, maka sebaiknya pimpinan CV Krisna Desa Wisata Blangsinga perlu mempertimbangkan gaji yang diberikan kepada karyawan dengan memperhatikan beban kerja serta kinerja dari setiap karyawannya, sehingga dapat memberikan semangat kerja bagi setiap karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar, P. 2009. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. H. 2002, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP, 1991. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Haji Mas Agung.

Locke, E.A, 1968. Toward a Theory of Task
Motivation and Incentives:
Organizational Setting in
Organisations. Academy of
Management Journal, 824-845.