

PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*, PELATIHAN, DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA THE SAMAYA SEMINYAK BALI

Ni Kadek Mirah Santhya Dewi¹, I Wayan Sujana², Ni Nyoman Ari Novarini³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: mirahsantya9@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama perusahaan. Maka dari itu, sumber daya manusia perlu meningkatkan kinerjanya seiring dengan perkembangan era globalisasi agar dapat bersaing dalam industri ekonomi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh *transformational leadership*, pelatihan, dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada The Samaya Seminyak Bali.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada The Samaya Seminyak Bali. Sampel pada penelitian ini berjumlah 62 orang yang diambil dengan metode sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dengan program SPSS 25.

Hasil penelitian ini menyatakan: (1) *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik *Transformational leadership*, Pelatihan, dan *Reward* yang diberikan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan dan menyempurnakan keterbatasan yang ada pada penelitian ini.

Kata kunci: *Transformational Leadership*, Pelatihan, *Reward*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are the main driver of the company. Therefore, human resources need to improve their performance in line with the development of the globalization era in order to compete in the economic industry. This study aims to examine and obtain empirical evidence of the effect of transformational leadership, training, and rewards on employee performance at The Samaya Seminyak Bali.

The population in this study were all permanent employees at The Samaya Seminyak Bali. The sample in this study amounted to 62 people who were taken by the census method. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, with SPSS 25 program.

The results of this study are: (1) Transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance. (2) Training has a positive and significant effect on employee performance. (3) Reward has a positive and significant effect on employee performance. The better the Transformational leadership, training, and reward s provided, the employee's performance will increase. It is hoped that further research can improve the limitations that exist in this study.

Keywords: *Transformational leadership, training, reward, employee performance*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Dengan demikian SDM harus selalu meningkatkan kompetensinya seiring dengan perkembangan era globalisasi sehingga dapat bersaing dalam industri Ekonomi khususnya pariwisata di Bali. Hotel merupakan salah satu sarana kegiatan pariwisata. Keberhasilan suatu hotel sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. The Samaya Seminyak Bali merupakan salah satu hotel yang berlokasi di Jalan Laksmana, Seminyak, Kuta. Kinerja karyawan di The Samaya Seminyak Bali masih belum sempurna karena kinerja karyawan yang belum maksimal dan dampaknya tamu menjadi complaint.

Emron Edison (2016) menyatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga, dalam upaya perbaikan kinerja karyawan pada The Samaya Seminyak Bali, efektivitas pimpinan sangat menentukan keberhasilan perusahaan karena berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan organisasi yaitu melalui tindakan mempengaruhi orang lain dalam organisasi. Namun, rutinitas pemimpin pada The Samaya Seminyak Bali yang padat menyebabkan pemimpin jarang berinteraksi dengan bawahannya. Maka diperlukan penerapan gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional yaitu kepemimpinan yang menginspirasi para pengikutnya dengan mengenyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi (Robbins & Judge, 2018). Dengan demikian,

pemimpin dapat memberikan perhatian dan mengetahui kebutuhan pengembangan dari karyawan atau bawahannya.

Upaya pengembangan karyawan dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu intervensi pengembangan sumber daya manusia yang paling sering digunakan. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya (Widodo, 2015:82). Namun, tidak semua karyawan berkesempatan untuk mengikuti pelatihan dari perusahaan. Oleh karena itu, beberapa karyawan kurang memiliki keterampilan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal untuk perusahaan. sehingga diharapkan perusahaan dapat memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal.

Salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan memberikan *reward* atau penghargaan. *Reward* merupakan suatu penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja (Rivai, 2015:87). Namun, pemberian *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih belum sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sehingga apabila pemberian *reward* ditingkatkan lagi maka hasil kerja karyawan menjadi lebih ternilai dan dapat memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kinerja.

Berdasarkan latar belakang, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Transformational Leadership, Pelatihan dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada The Samaya Seminyak Bali”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka penulis menemukan rumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada The Samaya Seminyak Bali ?
- 2) Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada The Samaya Seminyak Bali ?
- 3) Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada The Samaya Seminyak Bali ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan permasalahan yang telah dipaparkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *Transformational Leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada The Samaya Seminyak Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada The Samaya Seminyak Bali.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada The Samaya Seminyak Bali.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 *Goal-Setting Theory*

Grand theory dalam penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*).

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.

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

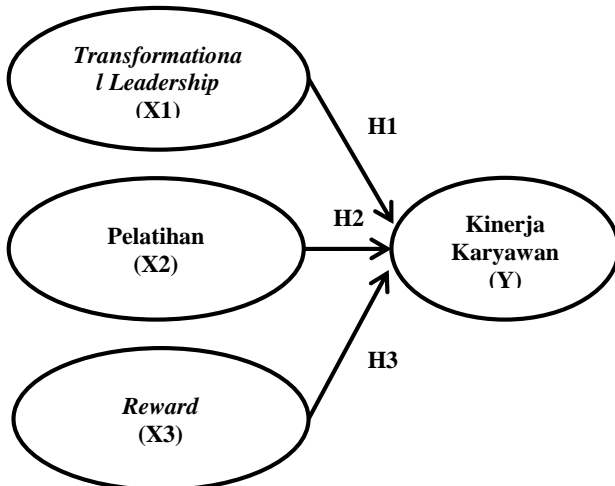
Capaian atas sasaran yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011).

Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory*, keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh industri perhotelan dalam penelitian ini.

Kemudian, variabel *transformational leadership*, pelatihan, dan *reward* merupakan faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.2 Model Penelitian

Adapun model dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Sumber : Kerangka Berpikir

2.3 Hipotesis

- H1 : *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional Variabel

1) *Transformational Leadership*

Menurut Hasibuan (2017), indikator – indikator kepemimpinan transformasional adalah:

- Kharisma
- Inspirasional
- Perhatian Individual
- Stimulus Intelektual,

2) *Pelatihan*

Adapun indikator pelatihan menurut Byars dan Rue dalam (Wardhana 2014; 102) yaitu:

- Isi pelatihan
- Metode pelatihan
- Sikap dan keterampilan instruktur
- Lama waktu pelatihan
- Fasilitas pelatihan

3) *Reward*

Adapun indikator *Reward* Menurut Simamora (2014) adalah sebagai berikut:

- Gaji
- Insentif
- Tunjangan
- Fasilitas

4) *Kinerja Karyawan*

Hasibuan (2015), menyebutkan alat ukur atau indikator untuk menilai kinerja karyawan yaitu:

- Kualitas
- Kuantitas
- Ketepatan waktu
- Efektivitas
- Kemandirian
- Komitmen kerja

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada The Samaya Seminyak Bali yang berjumlah 62 orang karyawan.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini mengacu pada pendapat Arikunto (2016), jika jumlah populasi yang diteliti kurang dari 100 orang, maka semua populasi dijadikan sampel.

Maka penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sensus. Jadi, apabila jumlah populasi 62 orang maka jumlah sampel adalah seluruh populasi yaitu sebanyak 62 orang.

3.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda, yang terdiri dari uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), uji simultan (uji f), uji koefisien determinasi (R^2), dan uji parsial (uji t).

Persamaan regresi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *transformational leadership*, pelatihan dan *reward* terhadap variabel kinerja karyawan, dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2016).

$$K = \alpha + b_1TL + b_2P + b_3R$$

Keterangan:

K = Kinerja karyawan.

α = Konstanta

b = Koefisien regresi

TL = *Transformational leadership*

P = Pelatihan

R = *Reward*

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin, jumlah responden laki – laki 56 orang dan jumlah responden perempuan 6 orang.

Berdasarkan Tingkat Usia, responden pada tingkat usia 20 – 29 tahun berjumlah 30 orang, tingkat usia 30 – 39 tahun berjumlah 20 orang, tingkat usia 40 – 49 tahun berjumlah 10 orang dan tingkat usia < 20 tahun berjumlah 2 orang.

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden berpendidikan SMA/SMK berjumlah 39 orang, Diploma berjumlah 14 orang, S1 berjumlah 7 orang, dan S2 berjumlah 2 orang.

Berdasarkan masa kerja, responden yang telah bekerja selama 7-10 tahun adalah 28 orang, 3-6 tahun 22 orang, 11-14 tahun 9 orang, < 3 tahun 2 orang dan >14 tahun sebanyak 1 orang.

4.2 Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data, dinyatakan bahwa semua instrumen pengukur variabel *Transformational Leadership*, Pelatihan, dan *Reward* memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari 0,30. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh item – item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data, yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai koefisien *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item variabel dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan pada penelitian.

4.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa model persamaan regresi pada penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui seluruh variabel independen memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi pada penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengolahan data yang menunjukkan masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.177	.227		.779	.439
Transformational Leadership	.296	.126	.307	2.352	.022
Pelatihan	.324	.130	.308	2.497	.015
Reward	.285	.111	.326	2.561	.013
R : 0,893					
R Square : 0,797					
Adjusted R Square : 0,786					
F hitung : 75,792					
Sig. F : 0,000					

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel , maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$K = \alpha + b1TL + b2P + b3R$$

$$K = 0,177 + 0,296 TL + 0,324 P + 0,285 R$$

Berdasarkan persamaan regresi yang telah dibuat, maka hasil uji dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai Kinerja Karyawan = 0,177 menunjukkan pengaruh positif variabel independen. Jika variabel independen tidak berubah (konstan), maka nilai variabel dependen (Y) meningkat sebesar 1,610.
- 2) Nilai *Transformational Leadership* = 0,296 yang menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, apabila *Transformational Leadership* meningkat maka Kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,296.
- 3) Nilai Pelatihan = 0,324 menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, apabila Pelatihan meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,324.

- 4) Nilai *Reward* = 0,285 menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, apabila *Reward* meningkat maka Kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,285.

4.5 Uji Simultan (Uji f)

Hasil uji pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ yang artinya seluruh variabel independen secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

4.6 Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji pada tabel 1 menunjukkan nilai *adjusted R²* sebesar 0,786 yang berarti 78,6% varian kinerja karyawan yang mampu dipengaruhi oleh variabel *Transformational Leadership*, Pelatihan dan *Reward* sedangkan sisanya sebesar 21,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian .

4.7 Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 1, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- 1) Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap Kinerja Karyawan
Dapat dilihat pada tabel 1 bahwa nilai sig. *Transformational Leadership* (X1) sebesar $0,022 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel X1 mempunyai pengaruh terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, maka *Transformational Leadership* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan
Dapat dilihat pada tabel 5.18 bahwa nilai sig. Pelatihan (X2) sebesar

0,015 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel X2 mempunyai pengaruh terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan variabel X2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, maka Pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3) Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dilihat pada tabel 5.18 bahwa nilai sig. *Reward* (X3) sebesar 0,013 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel X3 mempunyai pengaruh terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan variabel X3 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, maka *Reward* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.8 Pembahasan

1) Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada The Samaya Seminyak Bali

Hasil uji Hipotesis pengaruh *transformational leadership* terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil H1 diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada The Samaya Seminyak Bali. Sehingga semakin baik penerapan *transformational leadership* maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Efektivitas *transformational leadership* menentukan keberhasilan perusahaan karena berkaitan dengan upaya mencapai tujuan organisasi melalui tindakan mempengaruhi orang lain dalam organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rina Khoirunisa (2020), Jonathan Christ (2020), Dolina, dkk (2020) dan Sartika Ayu (2019) yang menyatakan hasil bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada The Samaya Seminyak Bali

Hasil pengujian Hipotesis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil H2 diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada The Samaya Seminyak Bali. Sehingga semakin baik pelatihan yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Pelatihan merupakan salah satu intervensi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Andi & Dewiati (2020), Juliana (2020), Wahyudin & Syahrial Addin (2020), Winarto (2020), dan Rintia (2020) yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada The Samaya Seminyak Bali

Hasil pengujian Hipotesis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil H3 diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada The

Samaya Seminyak Bali. Sehingga semakin baik *reward* yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Reward dimunculkan untuk memotivasi seseorang supaya giat dalam menjalankan tanggung jawab karena dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, karyawan akan bekerja maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian ini didukung dengan penelitian oleh Novarini & Imbayani (2019), Putu Panca, dkk (2019), Winarto (2020), dan Rintia (2020) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan maka didapat simpulan sebagai berikut.

- 1) *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Samaya Seminyak Bali. Hasil penelitian ini berarti bahwa semakin baik penerapan *transformational leadership* maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.
- 2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Samaya Seminyak Bali. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.
- 3) *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Samaya Seminyak Bali. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin baik *reward* yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis data tanggapan responden serta simpulan yang telah diuraikan, terdapat beberapa saran yang berkaitan dengan pengaruh *transformational leadership*, pelatihan dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada The Samaya Seminyak Bali.

Adapun beberapa saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap *transformational leadership*, diketahui indikator yang memiliki nilai rata – rata skor paling rendah yaitu “Pimpinan selalu memberikan petunjuk dan dorongan agar saya mampu memecahkan suatu permasalahan”. Dari hasil penilaian tersebut maka para pemimpin pada The Samaya Seminyak Bali sebaiknya lebih memperhatikan karyawan yang mengalami kesulitan dalam memecahkan permasalahan. Kemudian memberikan pengarahannya dan petunjuk tentang bagaimana menyelesaikan sebuah permasalahan sehingga para karyawan lebih mampu menyelesaikan suatu permasalahan dengan lebih baik dan profesional.
- 2) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap pelatihan, diketahui indikator yang memiliki nilai rata – rata skor paling rendah yaitu “Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaan”. Dari hasil penilaian tersebut maka manajemen pada The Samaya Seminyak Bali sebaiknya lebih memperhatikan materi yang diberikan pada saat pelatihan dan menyesuaikan dengan apa yang dibutuhkan oleh masing – masing bidang pekerjaan karyawan sehingga pelatihan yang diberikan dapat tersampaikan secara maksimal dan berguna bagi para karyawan.

3) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap *reward* diketahui indikator yang memiliki nilai rata – rata skor paling rendah yaitu “Pemberian gaji sesuai dengan jabatan dan peraturan yang berlaku”. Dari hasil penilaian tersebut maka manajemen pada The Samaya Seminyak Bali sebaiknya lebih memperhatikan besaran gaji yang diberikan agar sesuai dengan jabatan karyawan, berkaitan dengan perbedaan beban tugas serta tanggung jawab masing – masing karyawan serta menyesuaikan peraturan yang berlaku di daerah perusahaan berada. Sehingga apabila kebutuhan hak karyawan dipenuhi dengan baik maka karyawan merasa sejahtera dan mempengaruhi kinerjanya pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, Sumerta., dan Dewiwati. 2020. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Inna Kuta. *Jurnal Research Management (JARMA)*, Vol 02, No. 1.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu, Sartika. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Buleleng. *Jurnal*. Vol. 5 , No. 2.
- Christ, Jonathan., dan Hery. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan , *Jurnal Vol 5 No.2*
- Emron, Edison., Anwar, yohny., dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliana, dkk. 2020. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar. *Jurnal Pariwisata Dan Budaya. Volume 11 Nomor 2. ISSN: 2087-0086*
- Khoirunisa, Rina. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Grage Ramayana Hotel Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Teknologi Yogyakarta.
- Locke, E. A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives*. American Institutes of Research. No.16, Hal: 3:157-89.
- Lunenburg, C. Fred. 2011. Self-Efficacy in the Workplace. *Implications for Motivation and Performance*. Sam Houston State University, International Journal Of Management, Business, and Administration. Vol. 14. No 1.
- Novarini, Ni Nyoman Ari., dan Imbayani, I Gusti Ayu. 2019. Pengaruh Penghargaan dan Hukuman terhadap Kinerja Karyawan di Royal Tunjung Bali Hotel & Spa Legian. *Jurnal Internasional Bisnis Terapan & Manajemen Internasional*. Vol. 4 No. 3 .
- Panca, putu., dkk. 2019. Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *JMPP*. Vol 2 No 1.
- Rintia, Ekabawani. 2020. Pengaruh *Training Dan Reward System*

- terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pt. Bio Farma Persero).
Jurnal Vol.16 Nomor 1
- Rivai Zainal, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Pt Rajagrafindo.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudin ., dan Syahrial, Addin . 2020. Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ambhara Jakarta. *Jurnal Universitas Bina Sarana Informatika*. Volume 5 Nomor 2 (245-262)
- Wardhana, A. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Karya Manunggal Lithomas.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winarto, Alex., dan Rianti, Ekabawani. 2020. Pengaruh Training dan Reward System terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pt. Bio Farma Persero). *Jurnal Ekonomi*. Fakultas Komunikasi Bisnis Universitas Telkom.