

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL INNA GRAND BALI BEACH SANUR

Ni Luh Putu Nurapriani¹, Gde Bayu Surya Parwita², Putu Agus Eka Rismawan³

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

Email: niluhputunurapriani@gmail.com

ABSTRAK

Sektor pariwisata menjadi andalan pulau Bali, sehingga banyak berdiri hotel sebagai pendukung sarana pariwisata salah satunya Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan F&B *Service Department* Pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan F&B *Service Department* Pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur sebanyak 74 orang, teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Alat analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan F&B *Service Department* Pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur. Pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan F&B *Service Department* Pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, *Reward*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The tourism sector is the mainstay of the island of Bali, so there are many hotels that support tourism facilities, one of which is the Inna Grand Bali Beach Sanur Hotel. This study aims to examine and obtain empirical evidence of the influence of leadership style and the provision of rewards on the performance of F&B Service Department employees at the Inna Grand Bali Beach Sanur Hotel. The population in this study were all employees of the F&B Service Department at Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur as many as 74 people, the sampling technique used a saturated sample, so that the entire population was sampled. The analytical tool used is multiple linear analysis, classical assumption test, t test, and F test. The results of this study indicate that leadership style has a positive and significant effect on the performance of F&B Service Department employees at Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur. Giving rewards has a positive and significant effect on the performance of F&B Service Department employees at the Inna Grand Bali Beach Sanur Hotel.

Keywords: Leadership Style, Reward Giving, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia mencakup fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan (Hasibuan, 2016: 65). Menurut Rusyadi (2021), manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di era globalisasi karena tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang sumber daya manusia (SDM) yaitu melalui *the right people in the right place at the right time*. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis (Handoko, 2017: 8).

Setiap perusahaan mengharapkan setiap karyawan menunjukkan kinerja yang baik agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Anggapradja dan Wijaya (2017:75) menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing untuk bersama-sama mempromosikan perusahaan dan tidak melanggar ketentuan hukum dan etika dalam pelaksanaannya. Menurut Mangkunegara (2017: 75), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sulistiyani (2016: 223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hasibuan (2017: 34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan (Rohiyah,

2020). Menurut Rivai (2017: 42) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi 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 mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Nalim, dkk (2020), Daniel (2017) dan penelitian Rohiyah (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Selain gaya kepemimpinan, menurut Rohiyah (2020), kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh pemberian *reward*. Menurut Kadarisman (2017: 122), *reward* adalah semua bentuk *return* baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Rohiyah (2020), Novarini (2019) dan penelitian Emejulu (2020) menyatakan *reward* berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan, artinya semakin baik sistem pemberian *reward* atau penghargaan pada perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Keindahan alam Bali membuat banyak wisatawan baik domestik maupun mancanegara datang ke Bali untuk berwisata. Jumlah wisatawan yang datang ke Bali pun setiap tahun semakin bertambah. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Povinsi Bali tahun 2021, jumlah kunjungan wisatawan ke Bali baik domestik maupun mancanegara selama tahun 2017 sampai 2019 terus mengalami peningkatan. Tetapi tahun 2020 mengalami penurunan yang sangat signifikan dikarenakan adanya Pandemi Covid 19 yang menyebabkan seluruh sektor menurun terutama pariwisata. Mengesampingkan hal tersebut, melihat tingkat kunjungan wisatawan ke Bali yang tinggi membuat banyak hotel yang berdiri sebagai sarana pendukung pariwisata.

Salah satu hotel yang terkenal di Bali adalah Hotel Inna Grand Bali Beach yang terletak di Jl. Hang Tuah Sanur, Bali,

merupakan salah satu hotel bintang 5 (lima) tertua yang ada di Bali. Hotel Inna Grand Bali Beach menyediakan fasilitas kamar, makanan, dan minuman serta pelayanan yang dibutuhkan wisatawan yang melakukan suatu perjalanan. Untuk menjaga daya saing perusahaan manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan kinerja karyawannya.

F&B Service Department merupakan salah satu departemen yang memiliki karyawan paling banyak dan berhubungan langsung dengan pelayanan kepada tamu. Sehingga *F&B Service Department* diharuskan memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang dapat memberikan pelayanan dan kepuasan kepada tamu. Tetapi pada kenyataannya, kinerja karyawan *F&B Service Department* semakin menurun, kinerja karyawan yang menurun bisa dilihat dari jumlah *complains* dan *guest comment* mengenai pelayanan Hotel Inna Grand Bali Beach pada beberapa aplikasi *booking* hotel, khususnya pelayanan *F&B Service Department* seperti sajian hidangan yang tidak sesuai dengan pesanan tamu, pesanan yang terlambat sehingga membuat tamu harus menunggu lama, tamu menyatakan tidak mendapatkan informasi yang lengkap mengenai jenis-jenis makanan yang ada dikarenakan karyawan tidak menjelaskan dengan lengkap. Berikut dapat dilihat jumlah *complains* yang diterima Hotel Inna Grand Bali Beach pada beberapa aplikasi *booking* hotel.

Berdasarkan data yang didapatkan dari Hotel Inna Grand Bali Beach, terlihat bahwa *complains* yang diterima Hotel Inna Grand Bali Beach semakin meningkat dari tahun 2017 sampai 2019. Tahun 2020 *complains* menurun, dikarenakan sektor pariwisata yang menurun karena pandemi. Tetapi jika dilihat, masih adanya *complains* yang diterima Hotel Inna Grand Bali Beach mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih rendah khususnya pada *F&B Service Department*. Hal ini dikarenakan banyak *complains* yang ditujukan kepada pelayanan karyawan *F&B Service Department* seperti makanan yang tidak sesuai dengan yang tamu pesan, pelayanan yang

lamban, masakan koki yang terasa hambar, serta beberapa fasilitas yang kurang memadai. Hal ini menunjukkan kurangnya kinerja karyawan pada bagian *F&B Service Department*.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan *F&B Service Department* pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur?
2. Bagaimanakah pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan *F&B Service Department* pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur?

II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2016). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya.

Kinerja Karyawan

Menurut Anggapradja dan Wijaya (2017:75) menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing untuk bersama-sama mempromosikan perusahaan dan tidak melanggar ketentuan hukum dan etika dalam pelaksanaannya. Sedangkan menurut Sunarsih dan Helmawati (2017: 264) menyatakan kinerja adalah refleksi dari tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk

tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2017: 42) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi 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. Menurut Kartono (2017: 48) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Thoah (2016: 49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Dengan adanya pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik, maka pemimpin tersebut sudah memiliki strategi, sikap, dan tujuan yang ingin dicapai dalam kepemimpinannya. Maka dari itu sikap seorang pemimpin sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan F&B *Service Department* pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur.

Reward

Menurut Fahmi (2017: 64) *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan pada seorang karyawan atau prestasi pekerjaan yang telah dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Saputra, dkk (2017) *reward* merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Pemberian *reward* dapat memberikan nilai positif bagi karyawan, *reward* sebagai motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan

memberikan hasil kerja yang lebih baik lagi.

H2: Pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan F&B *Service Department* pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur.

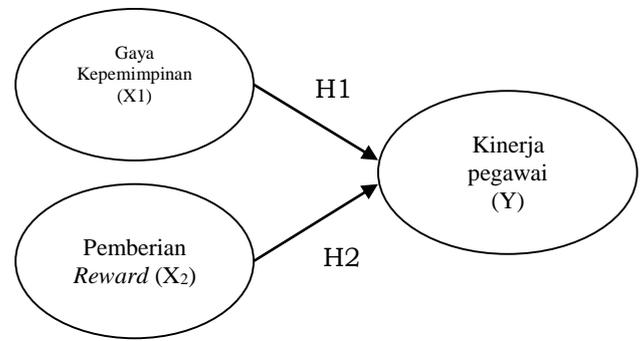
III. METODE PENELITIAN

Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini ditampilkan dalam bentuk variabel, yang menunjukkan adanya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat, sebagai berikut:

Gambar 3.1

Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil pemikiran peneliti, 2021

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Inna Grand Bali Beach yang berlokasi di Jl. Hang Tuah Sanur, Bali. Dipilihnya Hotel Inna Grand Bali Beach sebagai tempat penelitian dikarenakan Hotel Inna Grand Bali Beach sedang mengalami permasalahan mengenai kinerja karyawan yang masih rendah khususnya F&B *Service Department* diantaranya banyaknya komplain yang diterima yang ditujukan kepada pelayanan karyawan F&B *Service Department*.

Identifikasi Variabel

Berdasarkan permasalahan yang telah di rumuskan, maka variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Menurut Sugiyono (2017:46), variabel independen (bebas) adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X_1), dan pemberian *reward* (X_2).
2. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat,

karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017: 46). Variabel dependen pada penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:61). Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan F&B *Service Department* pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur sebanyak 74 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua populasi yaitu seluruh karyawan F&B *Service Department* pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur yang berjumlah 74 orang yang dijadikan sampel. Sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017: 85).

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan seperangkat metode pengumpulan data, yaitu: observasi, wawancara dan kuisioner.

Teknik Analisis Data

Selanjutnya untuk meyakinkan bahwa kuisioner yang digunakan dapat mewakili seluruh jawaban yang diharapkan maka dilakukan pengujian instrumen, antara lain:

- 1) Analisis statistik deskriptif
- 2) Uji instrumen penelitian

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan struktural untuk model penelitian ini adalah :

$$Y = 3,202 + 0,345X_1 + 0,571X_2$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Dilihat dari nilai $a = 3,202$, $b_1 = 0,345$ dan $b_2 = 0,571$. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan (X_1) dan pemberian *reward* (X_2) sama-sama tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 3,202.
- 2) Dilihat dari nilai $b_1 = 0,345$. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan (X_1) meningkat maka kinerja karyawan (Y)

- 3) Analisis regresi linier berganda
- 4) Uji asumsi klasik
- 5) Uji kelayakan model
 - a. Koefisien determinasi
 - b. Uji F
 - c. Uji t

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah semua data yang didapat dari kuisioner lolos uji instrumen dan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya melakukan pengujian dengan analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan pada F&B *Service Department* pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Rangkuman Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,202	0,916		3,497	0,001
Gaya kepemimpinan (X1)	0,345	0,115	0,294	2,992	0,004
Pemberian <i>reward</i> (X2)	0,571	0,087	0,645	6,571	0,000
R					0,913
R Square					0,833
Adjusted R Square					0,828
F Statistic					176,800
Signifikansi					0,000

Sumber: Data diolah, 2021

akan meningkat. Dengan asumsi variabel lain tetap.

- 3) Dilihat dari nilai $b_2 = 0,571$. Hal ini berarti apabila pemberian *reward* (X_2) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Dengan asumsi variabel lain tetap.

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai R sebesar 0,913 dimana nilai tersebut berada diantara 0,800 sampai dengan 1,000, yang berarti terdapat korelasi yang sangat kuat. Ini berarti bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan F&B *Service Department*

pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur adalah sangat kuat.

Analisis Determinasi

Berdasarkan hasil analisis determinasi pada Tabel 1, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan pemberian *reward* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) F&B *Service Department* pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur adalah sebesar 83,3 sedang sisanya $100\% - 83,3\% = 16,7\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, gaya kepemimpinan (X1) dan pemberian *reward* (X2) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) F&B *Service Department* pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur.

Uji t

Hasil pengujian t-test pengaruh gaya kepemimpinan, pemberian *reward*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada F&B *Service Department* pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur terlihat pada Tabel 1 di atas, dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Dari hasil t-test pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan F&B *Service Department* pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,992 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,004 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan F&B *Service Department* pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Dari hasil t-test pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan F&B *Service Department* pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel pemberian *reward* sebesar 6,571 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan F&B *Service Department* pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t-test pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan F&B *Service Department* pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,345 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,992 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,004 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan F&B *Service Department* pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur.

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi 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. Selain itu gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Dengan adanya pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik, maka pemimpin tersebut sudah memiliki strategi, sikap, dan tujuan yang ingin dicapai dalam kepemimpinannya. Maka dari itu sikap seorang pemimpin sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nalim, dkk (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Daniel (2017) dan Rohiyah (2020) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t-test pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan F&B *Service Department* pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,571 dan menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel pemberian *reward* sebesar 6,571 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan F&B *Service Department* pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur.

Reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan pada seorang karyawan atau prestasi pekerjaan yang telah dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. *Reward* merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Pemberian *reward* dapat memberikan nilai positif bagi karyawan, *reward* sebagai motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan memberikan hasil kerja yang lebih baik lagi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Novarini (2019) menyatakan pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian Emejulu (2020) dan Abebe (2020) juga menyatakan pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil, pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan F&B *Service Department* pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
2. Pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan &B *Service Department* pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur. Artinya semakin baik sistem pemberian *reward* yang diterapkan perusahaan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian yang dialami peneliti dapat menjadi beberapa faktor yang lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang untuk lebih menyempurnakan

hasil penelitiannya di masa yang akan datang, yaitu: variabel yang digunakan juga terbatas kepada gaya kepemimpinan dan pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan yang mana masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh F&B *Service Department* pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam hal gaya kepemimpinan, disarankan kepada pimpinan F&B *Service Department* pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur untuk lebih memilih dan menimbang dengan baik setiap keputusan yang diambil sehingga keputusan tersebut merupakan keputusan yang paling terbaik bagi perusahaan dan juga tidak merugikan bagi karyawan, dengan begitu diharapkan karyawan dapat memberikan kinerja yang lebih baik lagi.
- 2) Dalam hal pemberian *reward*, disarankan kepada pimpinan F&B *Service Department* pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur untuk mengevaluasi setiap hasil kerja karyawan, karyawan yang berprestasi agar diberikan penghargaan yang lebih baik sehingga karyawan dapat lebih semangat dalam bekerja dan menunjukkan prestasi-prestasi lain yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.
- 3) Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menambah variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta menambah jumlah sampel yang digunakan, agar dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abebe, Hanna Elias. 2020. The Impact of *Reward* and Knowledge Sharing Practices on Employee Performance: A Comparative Analysis between Awash and Dashen Bank S.C. *International Journal of Business and Management*; Vol. 15, No. 3, pp. 114-125.
- Daniel, NawoseIng'ollan. 2017. Influence of Leadership Styles on Employees' Performance: A Study of Turkana

- County, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 8, No. 7, pp. 82-98.
- Emejulu, Gerald. 2020. Employee Rewards and Its Performance Implication: A South Eastern Nigeria Experience. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*. Vol. 15, No. 2, pp. 8-15.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Edisi kedua*. Yogyakarta :BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2017. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kartono, Karitini. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta : Rajawali Pers
- Mahennoko, Angga Anandika. 2011. ³Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan pada Pemerintah Daerah Demak. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara. A.A. Prabu. 2017. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nalim, Siswoyo Haryono, dan Murniady. 2020. The Effect of Leadership Style and Compensation on the Work Performance of Merangin District Office Employees, Jambi: The Role of Work Motivation. *Journal of Governance and Public Policy*. Vol. 7, No. 2, pp. 78-87.
- Novarini, Ni Nyoman Ari, dan Imbayani, I Gusti Ayu. 2019. The Influence of Reward and Punishment on Employee Performance at Royal Tunjung Bali Hotel & Spa Legian. *International Journal of Applied Business & International Management*. Vol. 4 No. 3, pp. 33-44.
- Rivai, Veithzal. el. at. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rohiyah. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Reward, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BKD Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen*. Vol. 9, No. 9, pp. 1-12.
- Rusyadi. 2021. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar. *Jurnal Riset Edisi XVI*. Vol. 3, No. 5, pp. 13-25.
- Saputra, Dicky., Nurlina., Leni Hasan. 2017. Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Ii Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 8, No. 1, pp. 1-14.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta
- Sulistiyan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunarsih, D. dan Helmawati. 2017. *Cara Mengukur Pengetahuan dan Sikap*. Jakarta: Salemba Medika.
- Thoha, Miftah. 2016. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, cetakan ke-23. Jakarta : Rajawali Pers.