

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PEMBERIAN *REWARD* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA THE JUNGLE VILLA UBUD**

Ni Made Diah Rukmini <sup>(1)</sup>

Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja<sup>(2)</sup>, I Nengah Suardika<sup>(3)</sup>

<sup>(1,2,3)</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : [diahrukmini2005@gmail.com](mailto:diahrukmini2005@gmail.com)

### **Abstrak**

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan. Selain gaya kepemimpinan, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh pemberian *reward*. Pemberian *reward* yang adil dan disesuaikan dengan hasil kerja yang didapatkan karyawan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Penelitian ini dilakukan pada The Jungle Villa Ubud yang berlokasi di Jl.Penestana, Kelod Ubud,Bali. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada The Jungle Villa Ubud sebanyak 30 orang karyawan. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *gaya kepemimpinan*, pemberian *reward*, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Pemberian Reward, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan*

### **Abstract**

*One of the factors that influences employee performance is the leadership style applied in the company. Apart from leadership style, employee performance can also be influenced by giving rewards. Providing rewards that are fair and tailored to the work results obtained by employees can motivate employees to work better. Organizational culture also influences employee performance. Culture binds members of a community group into a unified view that creates uniformity in behavior or action. This research was conducted at The Jungle Villa Ubud which is located on Jl. Penestana, Kelod Ubud, Bali. The sample in this research was all 30 employees at The Jungle Villa Ubud. Determining the sample for this research uses a saturated sample where the entire population is sampled. The results of this research show that the variables of leadership style, giving rewards, and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance, both simultaneously and partially.*

*Keywords: Leadership Style, Rewards, Organizational Culture, Employee Performance*

## I. PENDAHULUAN

Untuk mengatur karyawan peran penting seorang pimpinan atau manajer sangat dibutuhkan. Melalui pengelolaan dengan baik manajemen sumber daya manusia akan mampu memberikan kinerja yang baik bagi organisasi, sesuai dengan visi, misi, strategi dan nilai-nilai yang dianut organisasi tersebut. Menurut Suryawan & Suardhika (2020), setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Sementara Rahmawati dan Dharmadewi Atmaja (2021) menyatakan kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. 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.

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. Sedangkan menurut Wirawan, dkk (2018) *reward* adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara finansial dan non-finansial.

Selain gaya Kepemimpinan dan *reward*, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi adalah suatu sistem yang diyakini serta sikap yang berkembang di dalam sekelompok orang. sikap-sikap bersama itu yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. budaya organisasi juga dapat dimengerti sebagai ideologi, nilai, kepercayaan, dan sikap yang terdapat di dalam sekelompok orang dengan latar belakang yang berbeda. budaya organisasi ini akan menentukan perkembangan di dalam suatu organisasi. Menurut Fahmi (2017:117) Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu

dan tujuan tertentu.

Salah satu villa yang terletak di Jl.Pnestanan Kelod,Ubud,Bali, merupakan salah satu Villa. The JungleVilla 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.

Berdasarkan data yang penulsi peroleh bahwa tamu memberikan beberapa tanggapan dan saran kepada The Jungle Villa Ubud. Ada tamu yang merasa sangat puas dan ada beberapa yang masih kurang puas dengan pelayanan dari karyawan. Dari tanggapan tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan The Jungle Villa Ubud perlu ditingkatkan. Dari hasil wawancara awal yang dilakukan dengan karyawan, didapatkan informasi bahwa gaya kepemimpinan terkesan otoriter. Kewenangan mutlak hanya terpusat pada pemimpin, kesempatan karyawan dalam berpendapat dan memberikan saran cukup kurang, komunikasi hanya berlangsung satu arah dari pemimpin kepada karyawan. Selain itu, kurangnya pengawasan dari pemimpin mengenai perilaku karyawan menyebabkan karyawan tidak memperhatikan aturan dan sering

melanggarnya. Terkadang pemimpin memperlihatkan sikap lebih mementingkan kepentingan pribadi. Sikap seperti itu menyebabkan banyak karyawan yang mengeluh terhadap sikap pemimpin. Hal tersebut yang akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung. Dalam suatu perusahaan, pemimpin memegang peranan penting dalam mengarahkan dan menggerakkan karyawan dalam mencapai tujuan dengan baik. Setiap pemimpin memiliki ciri khas tersendiri, namun pemimpin yang baik merupakan pemimpin yang hendaknya dapat menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi perusahaan.

Pada dasarnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Salah satu faktor tersebut adalah *reward*. Pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan adanya program *reward*, sebab program ini merupakan salah satu bagian penting dari sekian banyak program kerja perusahaan. The Jungle Villa Ubud merupakan perusahaan bergerak di bidang pariwisata dan perhotelan, Untuk bisa meningkatkan pelayanan dan usaha di bidang pariwisata dan perhotelan sehingga dilakukanlah ekspansi kebijakan manajemen perusahaan sangat fleksibel didukung oleh kepemimpinan Ibu Ni Wayan Widi Armini selaku General Manager untuk The Jungle Villa Ubud, yang bijaksana dalam kegiatan perusahaan salah satunya pemberian *reward*. Bentuk penghargaan (*reward*) The Jungle Villa Ubud , ada dalam bentuk bonus, dan insentif penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa

karyawan bisa menjadi beban namun bagi beberapa karyawan lainnya dapat menjadi poin penghargaan bagi dirinya. Tetapi pastinya perusahaan juga haruslah memberikan nilai lebih.

The Jungle Villa Ubud selalu berusaha melakukan pelayanan yang terbaik agar dapat memberikan kenyamanan dan kepercayaan terhadap Tamu. Budaya kerja juga harus tetap diterapkan agar karyawan bisa tetap disiplin dalam bekerja, sehingga para tamu merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh The Jungle Villa Ubud . Budaya Organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi maka perlu adanya pembinaan bagi karyawan untuk mampu bekerja dalam tim, peningkatan rasa tanggung jawab kepada perusahaan, memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berinovasi, menciptakan suasana kerja yang nyaman serta menjalin komunikasi yang baik antar karyawan maupun atasan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. 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. Menurut Kawiana, et al, (2018: 37) menyatakan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Menurut Diputra, *et al.*, (2018:19) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
2. Kuantitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.
4. Jangka waktu output yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
5. Kemampuan bekerjasama yaitu kemampuan karyawan untuk

bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

**2. 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.

Kartono (2017: 16) mengungkapkan ada empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Pengambilan keputusan  
Suatu proses penentuan keputusan yang terbaik dari sejumlah alternatif untuk melakukan aktifitas pada masa yang akan datang.
2. Hubungan antara atasan dan bawahan  
Hubungan yang bersifat mendidik dan memberikan pengarahan kepada bawahannya, sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuan dan sikap kerja yang merupakan tanggung

jawab atasan.

3. Penetapan tujuan  
Pemusatan kegiatan organisasi mengenai apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak harus dilakukan.
4. Pemecahan masalah  
Proses penghilangan perbedaan yang terjadi antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diinginkan dan memilih solusi yang terbaik dari sejumlah alternatif yang tersedia.

**3. 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. Sedangkan menurut Wirawan, dkk (2018) *reward* adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara finansial dan non-finansial.

Menurut Kadarisman (2017: 122) terdapat lima indikator yang dapat dipakai untuk mengukur pemberian *reward* antara lain:

1. Gaji, yaitu dengan memberikan gaji dengan balas jasa atas apa yang telah dikerjakan atau memberikan kenaikan gaji pokok atas pekerjaan yang telah diselesaikan.
2. Isentif, yaitu dengan menambahkan imbalan di luar gaji pokok atau upah pegawai, istilah ini biasanya disebut dengan bonus yang diberikan atasan sesuai ketentuan.
3. Tunjangan, yaitu tunjangan bisa berupa tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua dan tunjangan anak.
4. Penghargaan interpersonal, yaitu penghargaan yang diberikan secara langsung antara pemimpin dan pegawai yang telah melakukan prestasi.
5. Promosi, yaitu promosi yang dilakukan berupa promosi jabatan dengan kenaikan pangkat atau kenaikan kedudukan di dalam perusahaan.

**4. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah suatu sistem yang diyakini serta sikap yang berkembang di dalam sekelompok orang. Sikap-sikap bersama itu yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi juga dapat dimengerti sebagai ideologi, nilai, kepercayaan, dan sikap yang terdapat di dalam

sekelompok orang dengan latar belakang yang berbeda. Budaya organisasi ini akan menentukan perkembangan di dalam suatu organisasi. Seorang ahli bernama Edgar Schein menyatakan bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu, terutama ketika mereka belajar dan beradaptasi untuk mengatasi masalah eksternal dan internal dengan segala pertimbangan yang ada. Nilai-nilai pelajaran yang didapatkan dari proses adaptasi tersebut nantinya menjadi pola-pola asumsi dasar yang diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, mengambil keputusan, serta menghadapi segala tantangan yang hadir. Selain itu, Cushway dan Lodge juga memberikan definisi mereka terhadap budaya organisasi.

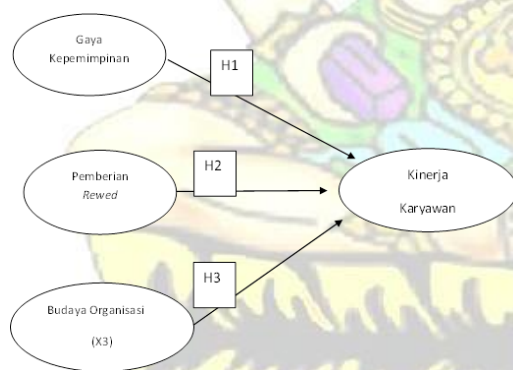
Menurut Sulaksono Hari (2019: 14) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan risiko, seperti:
  - a) Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan
  - b) Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru
2. Berorientasi pada hasil, seperti :
  - a) Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan
  - b) Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan
3. Berorientasi pada semua

- kepentingan karyawan, seperti :
- a) Memenuhi kebutuhan untuk menjalan dan mengerjakan pekerjaan
  - b) Mendukung prestasi karyawan
4. Berorientasi detail pada tugas, seperti :
- a) Teliti dalam mengerjakan tugas
  - b) Keakuratan hasil kerja

**III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS**

**GAMBAR 1  
MODEL PENELITIAN**



Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada The Jungle Villa Ubud.

H2: Pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada The Jungle Villa Ubud.

H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada

The Jungle Villa Ubud.

**IV. METODE PENELITIAN**

**1. Lokasi Dan Obyek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada The Jungle Villa Ubud yang berlokasi di Jl.Penestana, Kelod Ubud,Bali, Dipilihnya The Jungle Villa Ubud sebagai tempat penelitian dikarenakan The Jungle Villa Ubud sedang mengalami permasalahan mengenai kinerja karyawan yang masih rendah banyaknya komplain yang diterima yang ditujukan kepada pelayanan The Jungle Villa Ubud Department. Sementara objek dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, pemberian *reward*, dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja karyawan pada The Jungle Villa Ubud.

**2. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada The Jungle Villa Ubud sebanyak 30 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua populasi yaitu seluruh karyawan pada The Jungle Villa Ubud yang berjumlah 30 orang yang dijadikan sampel. Sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017: 85).

**3. Uji Instrumen Penelitian**

**a. Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2018: 52) mengatakan bahwa suatu kuesioner atau hasil penelitian dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner dan mampu untuk mengungkapkan

sesuatu sehingga hasil penelitian tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur oleh peneliti. Untuk mengukur uji validitas ini, penulis menggunakan Pearson Correlation dimana penulis melakukan korelasi antar skor dari tiap butir pertanyaan dengan total skor variabel dengan signifikansi 5%. Indikator yang menyatakan valid atau tidaknya butir pernyataan tersebut yaitu dengan uji signifikansi yang dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai bersifat positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut bernilai positif. (Ghozali, 2018: 53). Hasil Uji Validitas Instrumen dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Pernyataan	Pearson Correlation	Standar	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1)			
X1.1	0,785	0,361	Valid
X1.2	0,866		Valid
X1.3	0,703		Valid
Pemberian Reward (X2)			
X2.1	0,632	0,361	Valid
X2.2	0,696		Valid
X2.3	0,835		Valid
X2.4	0,768		Valid
X2.5	0,810		Valid
Budaya Organisasi (X3)			
X3.1	0,948	0,361	Valid
X3.2	0,945		Valid
X3.3	0,920		Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,923	0,361	Valid
Y.2	0,871		Valid
Y.3	0,888		Valid
Y.4	0,923		Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, menunjukkan bahwa semua nilai *Pearson Correlation* instrumen bernilai lebih dari  $r$  tabel (0,361). Hal

tersebut mengartikan bahwa semua instrumen yang digunakan untuk data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji variabel. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Untuk mengukur reliabilitas digunakan nilai Cronbach Alpha. Adapun kriteria pengukuran adalah sebagai berikut Ghozali (2018:46). Dimana apabila nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,60 maka hasil yang diperoleh dapat dikatakan handal. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,666	0,60	Reliabel
Pemberian Reward (X2)	0,801		Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,931		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,913		Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.3 didapat bahwa perhitungan masing-masing variabel nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60. Hal tersebut mengartikan bahwa semua instrumen sudah *reliable* dan



penelitian dapat dilanjutkan.

**4. Teknik Analisis Data**

**a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:160). Dikarenakan variabel bebas (X) lebih dari satu maka digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil persamaan regresi linier berganda untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan (X1), Pemberian *Reward* (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi persamaan analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua dengan rumus seperti berikut : (Sugiyono, 2017:276).

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

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Nilai Konstanta

X<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> : Pemberian *Reward*

X<sub>3</sub> : Budaya Organisasi

β<sub>1</sub>: Koefisien Regresi Dari X<sub>1</sub>

β<sub>2</sub>: Koefisien Regresi Dari X<sub>2</sub>

β<sub>3</sub>: Koefisien Regresi Dari X<sub>3</sub>

e: Error

**b. Uji Asumsi Klasik**

1) Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui masing-masing

variabel berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018:111). Model regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal. Uji ini dilakukan dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Data yang berdistribusi normal ditandai dengan Asymp.sig (2 tiled) > 0,05. Sebaliknya data yang tidak berdistribusi normal ditandai dengan Asymp.sig (2 tiled) <0,05.

2) Uji Multikolinearitas

Tujuan dari Uji Multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2018:105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dengan menggunakan pernyataan jika koefisien VIF < 10 atau Tolerance Value > 0,10 maka hal ini menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas dan jika VIF > 10 atau Tolerance Value <0,10 maka hal ini menunjukkan terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model

regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan lainnya (Ghozali,2018:137). Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji glejser untuk regresi nilai absolute residual terhadap variabel eksogen, dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan yaitu, jika nilai sig variabel bebas < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas begitu pula jika nilai sig variabel bebas > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**c. Uji F**

Menurut Ghozali (2016:99) pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel independen. Ketentuan yang digunakan jika signifikansi  $\leq 0,05$ , maka ada pengaruh secara bersama-sama seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Jika signifikansi > 0,05, maka tidak ada pengaruh secara bersama- sama seluruh variabel idependen (X) terhadap variabel dependen (Y) .

**d. Uji Determinasi**

Uji Koefisien Determinasi dilakukan untuk

mengetahui seberapa besar pengaruh yang terjadi antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dinyatakan dalam persentase. Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:134). Rumus yang digunakan yaitu :

$$D=R^2 \times 100\%$$

Dimana:

D = Koefisien determinasi

$R^2 =$  Kuadrat koefisien korelasi berganda

**e. Uji Parsial (Uji t)**

Uji statistik t ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien variabel independen dalam memprediksi variabel dependen. Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel dependen (Ghozali, 2016: 97). Uji statistik t digunakan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (a 5%). Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis:

- 1) Jika  $t$  signifikan  $\leq 0,05$ , maka variabel independen secara individual berpengaruh signifikan

terhadap variabel dependen.

- 2) Jika  $t$  signifikan  $> 0,05$ , maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**V.HASIL PENELITIAN**

**1. Karakteristik Responden**

**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden**  
**Pada The Jungle Villa Ubud**  
**Tahun 2023**

No.	Kategori	Klasifikasi	Jumlah	
			N (Responden)	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Laki-Laki	11	37
		Perempuan	19	63
		<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
2.	Usia	18-25	23	77
		25-30	7	23
		<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
3.	Pendidikan	SMP	1	3
		SMA	14	47
		D3	14	47
		S1	1	3
		<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
4.	Masa Kerja	1-5 Tahun	24	80
		> 5 Tahun	6	20
		<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah, 2023

Dalam konteks penelitian yang berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan, pemberian reward, dan budaya organisasi, distribusi responden berdasarkan jenis kelamin yang menunjukkan 37% laki-laki dan 63% perempuan memberikan perspektif tertentu yang perlu diperhatikan. Distribusi ini menunjukkan bahwa perempuan memiliki representasi yang lebih besar dalam sampel, yang mungkin mengindikasikan bahwa topik-topik seperti gaya kepemimpinan, pemberian reward, dan budaya organisasi

dianggap relevan atau memiliki dampak signifikan bagi perempuan dalam konteks penelitian ini.

Berdasarkan penelitian yang diketahui bahwa mayoritas kelompok usia responden yaitu 77% berusia 18-25 tahun dan 23% berusia 25-30 tahun, ada beberapa interpretasi penting yang dapat ditarik. Dominasi responden yang berusia 18-25 tahun mengindikasikan bahwa penelitian ini secara khusus tertuju pada generasi muda atau individu yang baru memasuki dunia kerja atau organisasi. Struktur demografis seperti ini dapat memberikan perspektif yang spesifik terhadap isu-isu yang diteliti. Misalnya, individu yang berusia 18-25 tahun mungkin memiliki pandangan atau harapan yang berbeda tentang gaya kepemimpinan, pemberian reward, dan budaya organisasi dibandingkan dengan mereka yang berusia 25-30 tahun. Generasi yang lebih muda mungkin lebih terbuka terhadap perubahan, teknologi, atau gaya kepemimpinan yang berorientasi pada keterlibatan dan kolaborasi, sementara kelompok usia yang sedikit lebih tua mungkin membawa pengalaman yang berbeda atau perspektif yang lebih matang tentang dinamika organisasi.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa hanya satu responden yang memiliki latar

belakang pendidikan SMP, sementara 14 orang memiliki latar belakang SMA/K dan 14 orang lainnya memiliki diploma, serta hanya satu orang dengan latar belakang pendidikan S-1, memberikan konteks penting tentang bagaimana pendidikan mungkin mempengaruhi persepsi dan respons terhadap isu-isu yang diteliti.

Berdasarkan penelitian dapat diketahui juga pengalaman dari masing-masing responden atau masa kerja yakni dengan 20% memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun dan 80% memiliki masa kerja antara 1-5 tahun, terdapat beberapa interpretasi yang dapat diambil untuk memahami dampak dari lama kerja terhadap isu-isu yang diteliti. Dominasi responden yang memiliki masa kerja antara 1-5 tahun mungkin mengindikasikan bahwa penelitian ini secara khusus berfokus pada pengalaman dan perspektif dari individu yang relatif baru dalam organisasi atau bidang kerjanya. Ini bisa menunjukkan bahwa ada kebutuhan untuk memahami bagaimana pengalaman awal seseorang di tempat kerja mempengaruhi persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan, pemberian reward, dan budaya organisasi. Distribusi ini menyoroti pentingnya memahami bagaimana lama kerja dapat mempengaruhi persepsi, ekspektasi, dan pengalaman

seseorang di tempat kerja. Individu yang memiliki masa kerja lebih lama mungkin telah melalui berbagai perubahan organisasi, dinamika tim, dan interaksi dengan berbagai gaya kepemimpinan, yang dapat memberikan wawasan berharga. Sebaliknya, mereka yang baru bekerja mungkin membawa pandangan yang lebih segar, harapan yang berbeda, dan tantangan spesifik yang relevan dengan tahap awal karir mereka.

**2. Hasil Uji Asumsi Klasik**  
**a. Hasil Uji Normalitas**

**Tabel 4**

**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	30
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>a</sup>

Sumber : Data diolah, 2023

Jika Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka berkesimpulan Data Berdistribusi Normal. Tabel 5 menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 > 0,05 maka bekesimpulan Data Berdistribusi Normal, karena nilai signifikansi lebih dari 0,05.

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 5**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Gaya Kepemimpinan	0,532	1,879
Pemberian Reward	0,212	4,709
Budaya Organisasi	0,273	3,663

Sumber : Data diolah, 2023

Dari Tabel 5

menunjukkan variabel bebas memiliki Nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10,00. Maka berkesimpulan asumsi multikolinearitas sudah terpenuhi atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**c. Uji Heterokedastisitas**

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Variabel Bebas	Sig.
Gaya Kepemimpinan	0,764
Pemberian Reward	0,157
Budaya Organisasi	0,300

Sumber : Data diolah, 2023

Dari Tabel 6 di atas, variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heterokedastisitas atau asumsi uji heterokedastisitas sudah terpenuhi.

**3. Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 7**  
**Hasil Output Coefficients**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			
	B	Beta	t	Sig.
(Constant)	0,171		0,131	0,896
Gaya Kepemimpinan	0,015	0,014	0,136	0,893
Pemberian Reward	0,273	0,475	2,917	0,007
Budaya Organisasi	0,387	0,476	3,311	0,003
R				0,924
Adjusted R Square				0,837
F				50,507
Sig. F				0,000

Sumber : Data diolah, 2023

Dari hasil *output* di atas didapatkan bahwa nilai dari persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,171 + 0,015X_1 + 0,273X_2 + 0,387X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas,

diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- a. Nilai konstanta yang didapat sebesar 0,171, maka memiliki arti bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan, pemberian reward, dan budaya organisasi diasumsikan bernilai 0 maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,171.
- b. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan bernilai positif sebesar 0,015 maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel gaya kepemimpinan akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,015.
- c. Nilai koefisien regresi variabel pemberian reward bernilai positif sebesar 0,273 maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel pemberian reward akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,273.
- d. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi bernilai positif sebesar 0,387 maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel budaya organisasi akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan

sebesar 0,387.

#### 4. Uji Model Fit

##### a. Uji Statistik F (F Test)

Berdasarkan Tabel 7 nilai F hitung adalah 50,507 dan nilai signifikansi yang didapat sebesar  $0,000 < 0,05$  maka berkesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan, pemberian reward, dan budaya organisasi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variable independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variable dependen.

##### b. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,837. Ini berarti besarnya kontribusi antara gaya kepemimpinan, pemberian reward, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 83,7% sedangkan sisanya 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### 5. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

##### a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh untuk nilai t-hitung variabel gaya kepemimpinan adalah 0,136 dan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,893 > 0,05$  maka berkesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak.

##### b. Pengaruh pemberian reward terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh untuk nilai t-hitung variabel pemberian reward adalah 2,917 dan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$  maka berkesimpulan bahwa variabel pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan pemberian

reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

- c. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh untuk nilai t-hitung variabel budaya organisasi adalah 3,311 dan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  maka berkesimpulan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis kedua ( $H_3$ ) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

**6. Pembahasan**

- a. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan artinya bahwa berdasarkan analisis statistik yang dilakukan, tidak ada hubungan yang kuat atau tidak ada bukti yang mendukung ide bahwa gaya kepemimpinan secara langsung meningkatkan atau mempengaruhi kinerja

karyawan dalam konteks yang diteliti. Dalam konteks ini, meskipun seorang pemimpin mungkin memiliki gaya kepemimpinan tertentu yang mereka yakini efektif, data atau analisis yang telah dilakukan tidak menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tersebut secara konsisten meningkatkan produktivitas, motivasi, atau hasil kerja karyawan.

Dengan kata lain, meskipun gaya kepemimpinan mungkin penting dalam banyak aspek manajemen dan organisasi, dalam konteks spesifik ini, variabel atau faktor lain tampaknya memiliki peran yang lebih dominan atau relevan dalam menentukan kinerja karyawan. Ini bisa berarti bahwa ada faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, insentif, pelatihan, atau variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan lebih signifikan daripada gaya kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian atau analisis yang dilakukan, gaya kepemimpinan mungkin bukan faktor dominan atau utama yang

mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar atau variabel lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Sebagai hasilnya, manajemen atau pemangku kepentingan dapat mempertimbangkan untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, serta mempertimbangkan ulang strategi atau pendekatan kepemimpinan yang diterapkan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan. Hal ini juga didukung oleh beberapa penelitian Saputri dan Andayani (2018), Nugroho (2018), Lamere (2021), dan Yanti (2022) dimana hasil penelitian mereka menunjukkan tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

**b. Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan**

Pemberian reward memiliki pengaruh

signifikan positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan adalah bahwa berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan, terdapat bukti yang kuat bahwa memberikan insentif atau penghargaan kepada karyawan secara efektif dapat meningkatkan kinerja mereka. Dalam konteks ini, pengaruh "signifikan" merujuk pada kepastian statistik yang menunjukkan bahwa hubungan antara pemberian reward dan kinerja karyawan bukanlah kebetulan semata, tetapi ada korelasi yang nyata dan dapat diandalkan antara kedua variabel tersebut. Organisasi atau manajemen dapat mempercayai temuan ini dalam pengambilan keputusan strategis mereka. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja karyawan, strategi pemberian reward yang efektif dan tepat harus dipertimbangkan dan diimplementasikan oleh organisasi untuk memaksimalkan potensi dan motivasi karyawan.

Hal ini menekankan pentingnya sistem reward dalam organisasi sebagai alat untuk memotivasi karyawan, meningkatkan produktivitas, dan



mencapai tujuan organisasi. Pemberian reward yang tepat dan efektif dapat mencakup berbagai bentuk, seperti bonus kinerja, promosi, pengakuan, insentif non-moneter, dan lainnya, yang secara keseluruhan memberikan dorongan positif kepada karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Dalam prakteknya, organisasi dapat menggunakan temuan ini sebagai dasar untuk merancang atau memperbarui program reward mereka. Dengan memastikan bahwa sistem reward yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan dan motivasi karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, memotivasi, dan memungkinkan karyawan untuk mencapai potensi kerja mereka yang optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puji Astuti (2018), Frianto (2020), dan Widianingtya (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pemberian reward dengan kinerja karyawan.

### **c. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan adalah bahwa dalam suatu organisasi, nilai-nilai, norma, praktik, dan cara berpikir yang mendefinisikan budaya kerja tidak hanya mencerminkan identitas dan karakter organisasi tetapi juga secara langsung mempengaruhi bagaimana karyawan berkinerja. Dalam konteks ini, "signifikan" mengindikasikan bahwa pengaruh budaya organisasi bukanlah sesuatu yang kebetulan atau sementara, tetapi merupakan faktor konsisten dan kuat yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika sebuah organisasi memiliki budaya yang positif dan mendukung, seperti budaya yang mendorong kerja sama, inovasi, kejujuran, dan komitmen, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi, terlibat, dan terinspirasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika budaya organisasi memiliki aspek-aspek yang negatif, seperti

ketidakjelasan nilai-nilai, kurangnya dukungan timbal balik, atau norma yang tidak mendukung, ini dapat menghambat kinerja karyawan dan mempengaruhi moral mereka.

Makna dari hasil ini adalah bahwa budaya organisasi, yang mencakup nilai-nilai, norma, keyakinan, praktik, dan perilaku yang mendominasi lingkungan kerja, memiliki dampak yang nyata terhadap cara karyawan bekerja, berkolaborasi, dan berkinerja. Jika budaya organisasi mendukung kerja tim, inovasi, integritas, atau nilai-nilai lain yang dianggap penting, maka hal tersebut akan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa termotivasi, dihargai, dan terlibat, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, pengakuan dan pemahaman tentang peran penting budaya organisasi dalam membentuk kinerja karyawan menekankan kebutuhan bagi pemimpin dan manajemen untuk secara aktif memelihara, mengembangkan, dan memperkuat budaya yang mendukung tujuan dan visi organisasi. Hasil ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah (2018), Rijianto (2018), Sularmi (2019), dan Mewahaini (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **VI. PENUTUP**

### **1. Simpulan**

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Jungle Villa Ubud, ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan pada The Jungle Villa Ubud juga akan meningkat.
- b. Pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Jungle Villa Ubud, ini berarti bahwa semakin baik pemberian reward maka kinerja karyawan pada The Jungle Villa Ubud juga akan meningkat.
- c. Budaya organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Jungle Villa Ubud, ini berarti semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan pada The Jungle Villa Ubud juga akan meningkat.

## 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

### a) Saran untuk perusahaan

1) Dalam rangka penerapan gaya kepemimpinan yang baik maka pimpinan The Jungle Villa Ubud diharapkan dapat lebih terbuka dan tidak terkesan otoriter kepada bawahannya. Pimpinan harus mampu memberikan kewenangan kepada bawahan dan mendengarkan pendapat dan saran dari bawahan. Selain pimpinan harus lebih meningkatkan pengawasan mengenai perilaku karyawan agar tidak menyebabkan karyawan melanggar aturan yang berlaku.

2) Dalam rangka meningkatkan semangat

karyawan dalam bekerja kepada manajemen The Jungle Villa Ubud diharapkan dapat lebih memperhatikan kembali pemberian reward kepada karyawannya baik dengan bonus, insentif, ataupun berupa non finansial sehingga dapat memberikan rasa apresiasi atas jerih payah karyawan didalam perusahaan.

3) Dalam rangka mampu membuat karyawan bekerja lebih baik kepada pimpinan Maka kedepannya kepada pimpinan The Jungle Villa Ubud hendaknya dapat menyampaikan nilai yang menjadi budaya organisasi kepada karyawan secara baik serta menyemangati karyawan dengan pernyataan positif tentang kemampuan mereka dalam mengemban nilai yang dianut bersama. Dengan mengenal budaya organisasi, akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mengarah ke kinerja yang sangat baik.

### b) Saran untuk penelitian selanjutnya

a) Kedepannya diharapkan dapat menambah jumlah

variabel bebas yang digunakan sehingga dapat mengetahui faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada The Jungle Villa Ubud.

- b) Serta disarankan untuk mencari dan membaca referensi lain lebih banyak lagi sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anggapradja, I.T & Wijaya, R. 2017. effect of Commitment Organization, Organization Culture and Motivation to Performance Employees. *Jurnal of Applied Management (JAM)*, Volume 15 Number 1.

Diputra, Dewa Gede Anggada Sayoga. 2018. The Influence of Leadership and Organizational Climate of Employee Performance throught Motivation as a Mediation Variable. *International Journal of Contemporary Research and Review*, Vol.9, Issue.8, 20986-20996

Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Hari sulaksono. 2019. *Budaya organisasi dan kinerja*. Sleman: Deepublish.

Kadarisman. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Rosada.

Kartono, Kartini. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.

Kawiana, I. Gede Putu, et al. 2018 The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International research journal of management, IT and social sciences*.

Rahmawati, Rini & Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. *Jurnal EMAS*, Vol 2 Nomor 3. P. 191-201.

Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Grafindo Persada.

Rohiyah, R., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Reward, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bkd Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(09).

- Saputra, Dicky. N. L. (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*. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN:2086-5031, 1-14.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunarsih, D. dan Helmawati. 2017. *Cara Mengukur Pengetahuan dan Sikap*. Jakarta: Salemba Medika.
- Suryawan, I Wayan Pasek. I Nengah Suardhika, & I Wayan Suarjana. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa. *VALUES*, Vol 1 Nomer 3. P. 106-117.
- Wirawan, Adhitomo dan Ismi Nur A. 2018. Pengaruh Rewar dan Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa *Journal of Applied Business Administration*. Vol 2, No 2. hlm. 242-247.