

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana serta penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi, walaupun di dalam organisasi memiliki teknologi canggih namun tidak ada sumber daya manusia yang mengelola dan memanfaatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Fungsi dari sumber daya manusia (SDM) untuk mengambil inisiatif dan untuk memberikan pedoman, dukungan dan layanan pada berbagai hal yang berkaitan dengan karyawan dalam organisasi (Mukminin, 2019).

Pada suatu organisasi sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi karena dianggap sebagai ujung tombak dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan keberhasilan dalam perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi. Menurut Samsuni (2023) Sumber Daya Manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau

tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi

Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, memampuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan. Selain melaksanakan kebijakan-kebijakan organisasi publik mereka juga makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan serta harapan-harapan tertentu. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mampuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Organisasi harus bisa memperlakukan karyawan dengan baik karena mengelola karyawan dengan baik mampu meningkatkan kinerja dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Menurut Priansa (2018), kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam mengembang tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi dan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Fahmi (2017), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari definisi di atas, maka kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang diperoleh selama periode tertentu dalam mewujudkan tujuan perusahaan apakah sesuai atau sebaliknya. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat mampu memenuhi setiap target yang dimiliki suatu perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja

karyawan yang menurun tentu sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan, dimana karyawan dengan kinerja yang buruk membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan sulit untuk bersaing dan pada akhirnya dapat mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut. Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Maryati (2021:15), yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan Tugas, dan Tanggung Jawab

Penelitian ini dilakukan pada Tegal Indah *Homestay*, yaitu perusahaan yang bergerak pada bidang akomodasi yang terdapat di daerah Denpasar. Dalam kegiatan usahanya, data mengenai jumlah pengunjung yang menginap pada Tegal Indah *Homestay* dari 4 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

| Tahun | Jumlah Pengunjung |
|-------|-------------------|
| 2020 | 1.340 |
| 2021 | 1.534 |
| 2022 | 1.056 |
| 2023 | 1.100 |

Tabel 1.1 Jumlah pengunjung Tegal Indah *Homestay*

Berdasarkan pada tabel di atas, terlihat bahwa pencapaian jumlah pengunjung yang datang pada tiap tahunnya berubah-ubah. Penurunan yang lumayan signifikan terjadi pada tahun 2022 dan tingkat pengunjung tertinggi ada pada tahun 2021. Penurunan jumlah pengunjung tersebut terjadi karena adanya penurunan kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan Tegal Indah *Homestay* pada para tamu yang datang. Penurunan kualitas pelayanan yang diberikan terlihat dari adanya beberapa komplain yang diberikan oleh para tamu akibat dari pelayanan

yang diberikan dan hasil pekerjaan yang kurang maksimal. Selain itu, penurunan tersebut juga terjadi karena dipengaruhi oleh kondisi *Covid-19* yang sedang menyerang pada tahun tersebut dimana pada kondisi tersebut terdapat adanya karantina atau kondisi dimana terbatasnya orang-orang untuk keluar rumah. Kondisi ini tentu sangat mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target perusahaan karena jumlah pengunjung memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap jalannya operasional perusahaan. Semakin menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan akan semakin membuat berkurangnya jumlah pengunjung yang akan datang kembali di Tegal Indah *Homestay*.

Salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Kepemimpinan. Salah satu teori yang mendukung Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja karyawan adalah Teori Kepemimpinan Transformasional yaitu teori yang berpendapat bahwa pimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi dan memberikan perhatian pribadi kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya perusahaan dalam pencapaian tujuan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Pemimpin berasal dari kata "*leader*" dan kepemimpinan berasal dari kata "*leadership*". Pemimpin adalah orang yang paling berorientasi hasil, dimana hasil tersebut akan diperoleh jika pemimpin mengetahui apa yang diinginkannya (Beta Salsabilla, 2022). Kartono menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan (Cikka, 2021).

Karnan (2021) membagi fungsi kepemimpinan menjadi empat, yaitu: pemandu, partisipatif, pendelegasian, dan kontrol. Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompok dapat mencapai tujuan dengan baik dalam kerja sama yang produktif dan dalam keadaan yang bagaimanapun yang dihadapi oleh kelompok.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, Terdapat fenomena yang berkaitan dengan Kepemimpinan pada Tegal Indah *Homestay* yaitu sebagian besar karyawan merasa bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan kurang optimal karena kurangnya interaksi langsung pemimpin dengan para karyawannya sehingga adanya *miss-communication* yang menyebabkan mereka merasa kurang paham dan mengerti dengan standar-standar yang terdapat dalam perusahaan. Masalah ini sangat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya karena menimbulkan adanya rasa kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika hal tersebut dibiarkan terus berlangsung, maka akan dapat menghambat kelancaran pekerjaan dan berdampak pada kinerja karyawan.

Adapun hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Wirtadipura, (2022), Dharmawan & Fajri (2021), Hasni, dkk. (2020), Syahputra, dkk. (2020), Iwah, dkk. (2023), Iskamto, dkk (2021), Handayani & Kahiri (2022) dan Aeni & Kuswanto (2021) menemukan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. artinya apabila Kepemimpinan baik dan bagus maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Namun, penelitian Sugiyono & Rahajeng (2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu Rusydi, dkk (2021) menunjukkan kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) yang diperoleh dapat memberikan alasan untuk mengkaji kembali hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan pada penelitian ini.

Selain Kepemimpinan, Keadaan Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor menurunnya Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan sosial yang terdapat pada suatu perusahaan, yang di dalamnya terdapat orang-orang yang saling berinteraksi setiap hari. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Oleh sebab itu lingkungan kerja juga perlu dibina dan diolah sebaik mungkin agar dapat memberikan suasana yang nyaman untuk para karyawan.

Menurut Effendy & Fitria (2019) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama ataupun jabatan lebih rendah. Sedangkan menurut Rahmawati et al., (2021) lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres dan sulit berkonsentrasi sehingga mampu menurunkan Kinerja mereka. Hal ini akan menjadi faktor yang merugikan karena jika kinerja karyawan menurut akibatnya tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Adapun fenomena mengenai Lingkungan Kerja pada perusahaan Tegal Indah *Homestay*. Menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan yaitu masih adanya kasus Senioritas yang terjadi. Dimana karyawan lama enggan untuk

mengajari karyawan baru sehingga karyawan baru sering kali melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sangat mempengaruhi penurunan kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu, sehingga terkadang membuat tamu menjadi komplain karena merasa kurang nyaman. Jika terus dibiarkan hal tersebut akan membuat penurunan jumlah pengunjung yang datang semakin signifikan dan menghambat perusahaan untuk mencapai target.

Adapun hasil penelitian sebelumnya bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho & Siregar (2019) , Handayani & Daulay (2021), Oktavia & Fernos (2023), Kusmiyatun & Sonny (2021), Ramadhan & Fitriansyah (2022), Arbyan & Riyanto (2022), Anggraini (2022) dan Rina & Tesmanto (2022) menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menandakan bahwa karyawan yang berada pada Lingkungan Kerja yang baik dapat menghasilkan *output* kerja yang baik dan memuaskan juga.

Hasil ini berbeda dengan penelitian Warongan, dkk (2022) dan Sabilalo, dkk (2020) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) yang diperoleh dapat memberikan alasan untuk mengonfirmasi hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Penelitian ini.

Selanjutnya pemberian *Reward* juga sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Reward* dalam konteks pekerjaan dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan atau apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kinerja mereka. *Reward* yang ditawarkan perusahaan dapat berupa berbagai hal seperti Bonus, Tunjangan, kenaikan gaji,

dan promosi jabatan. Pemberian *Reward* diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, juga agar menjalin relasi yang baik sehingga iklim positif yang terbangun di lingkungan kerja bisa membuat karyawan tersebut loyal pada perusahaan. Dikutip dari Adhitomo 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 financial dan non-financial. Sedangkan menurut Suryadilaga, dkk (2016), *Reward* merupakan salah satu upaya perusahaan untuk melakukan pemberdayaan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Pemberian *Reward* yang tepat akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai target perusahaan. Hal tersebut dapat meningkatkan retensi karyawan dan *Branding* perusahaan sebagai perusahaan yang baik dan menghargai kinerja karyawan.

Adapun fenomena yang terjadi mengenai Pemberian *Reward* pada Tegal Indah *Homestay*, diperoleh melalui hasil wawancara dengan karyawan mengatakan bahwa kurang adanya pemberian *Reward* pada karyawan yang melakukan suatu pekerjaan lebih (lembur) ataupun saat mencapai target perusahaan sehingga membuat para karyawan merasa kurang semangat untuk melakukan pekerjaan lebih kembali. Bila masalah tersebut dibiarkan terus-menerus akan membuat kinerja karyawan semakin berkurang dan target perusahaan akan terhambat.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Apriyanti, dkk (2021), Sumarjati & Siswani (2021), IF. Latiep, dkk (2022), Valley & Pandowo (2020), Hukubun, dkk (2020), Noorazem, dkk (2021), Jeni, dkk (2020) dan Frimayasa, dkk (2021) telah menemukan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan Signifikan

terhadap Kinerja Karyawan. hal ini menandakan bahwa pemberian *Reward* kepada karyawan sebagai salah satu bentuk apresiasi terhadap pekerjaan karyawan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan tersebut.

Namun hasil penelitian Liviani, dkk (2019) dan Adityarini (2022) menemukan bahwa *Reward* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu (*research gap*) yang diperoleh dapat memberikan alasan untuk meneliti kembali pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan beberapa fenomena yang terkait dengan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, *Reward* dan Kinerja Karyawan pada perusahaan Tegal Indah *Homestay* Denpasar, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dibidang Kinerja dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di Tegal Indah *Homestay* Denpasar”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka yang akan menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Tegal Indah *Homestay* Denpasar?
2. Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Tegal Indah *Homestay* Denpasar ?
3. Apakah *Reward* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Tegal Indah *Homestay* Denpasar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Tegal Indah *Homestay* Denpasar
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Tegal Indah *Homestay* Denpasar
3. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Tegal Indah *Homestay* Denpasar

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan mampu memberikan informasi yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai referensi untuk diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan *Reward* terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan mampu memberikan informasi dan saran bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa besar dan pentingnya pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan *Reward* terhadap kinerja karyawan. kemudian hasilnya dapat dijadikan

bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Bagi pihak lain, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi yang menganalisis masalah kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward*.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal Setting Theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke, tahun 1968 melalui artikel miliknya yang berjudul “*Toward a theory of task motivation and incentives*”. Locke memperlihatkan adanya hubungan antara tujuan dengan kinerja seseorang terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seseorang individu mendapat informasi yang jelas untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakan dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti seseorang dalam memulai suatu pekerjaan dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai suatu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2009). Hal ini berarti bahwa *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang dan dapat

diukur hasilnya akan meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Keberhasilan kinerja karyawan dalam perusahaan bisa dikatakan optimal jika beberapa faktor kinerja seperti kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward* dapat berjalan dengan baik.

2.1.2 Kepemimpinan

A. Pengertian Kepemimpinan

Setiap organisasi pasti memerlukan dan memiliki seorang pemimpin yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan (*leadership*) bagi keseluruhan organisasi sebagai satu kesatuan. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia, dari sana timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Semua para pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, kualitas kehidupan, kerja dan tingkat prestasi suatu organisasi, untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan untuk melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Griffin dan Ebert dalam Wijono (2018:1), menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk memotivasi orang lain untuk bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan. Selanjutnya Sutrisno (2020:213) mengemukakan pengertian kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Pengertian kepemimpinan lainnya

dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015:249), yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mewujudkan visi atau tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menggerakkan individu atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan tugasnya.

Menurut Nawawi dalam Busro (2018:220) menyebutkan bahwa terdapat lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

1. Fungsi Instruktif

Dimana mereka bertugas untuk memberikan instruksi mengenai apa yang harus dikerjakan, cara untuk mengerjakan tugas tersebut, serta kapan pekerjaan tersebut harus selesai.

2. Fungsi Konsultatif

Dimana mereka mendengarkan dan mempertimbangkan saran dari para bawahannya sebelum mengambil sebuah keputusan.

3. Fungsi Partisipasi

Dimana mereka memberikan dorongan agar setiap anggota atau pengikutnya untuk berpartisipasi dalam setiap proses pencapaian tujuan.

4. Fungsi Delegasi

Dimana mereka dapat mendelegasikan wewenangnya kepada bawahannya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

5. Fungsi Pengendalian

Mereka mampu untuk mengendalikan setiap aktivitas atau pekerjaan para anggotanya agar tidak keluar dari aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi

Fungsi kepemimpinan dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan organisasi lainnya. Menurut Ghiselli & Brown (Sutrisno 2016:219) Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa hal, antara lain : macam organisasi, situasi sosial dalam organisasi dan jumlah anggota kelompok. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin.

Menurut Robin Stuart-Kottze, dalam Wibowo (2012:91), terdapat tiga bentuk perilaku kepemimpinan yang dapat dimanifestasikan dan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja, yaitu :

1. Karakteristik *Action-orientedbehavior*

Yakni perbuatan yang berorientasi pada perilaku, kebiasaan atau pola-pola praktis yang berhubungan dengan tingkah laku, seperti melakukan inisiatif, menetapkan contoh, menginspirasi dan menggairahkan orang, menetapkan target kinerja yang jelas, memonitor kinerja terhadap target, memberikan perhatian pada masalah detail dan memastikan segala sesuatu diselesaikan pada waktunya.

2. Karakteristik *People-orientedbehavior*

Yakni perbuatan yang berorientasi pada orang banyak atau orang-orang di sekitarnya, yang berada dalam wewenang dan tanggung jawabnya, seperti mendelegasikan tanggung jawab dan akuntabilitas, membangun tim, menciptakan

pembelajaran, pelatihan dan pengembangan serta mengusahakan bantuan dan dukungan.

3. Karakteristik *System-oriented behavior*

Yakni perbuatan yang berorientasi pada sistem, aturan, tata cara, standarisasi ataupun prosedur, seperti mengoordinasi aktivitas, mengintegrasikan *outputs* dan hasil, perencanaan jangka panjang, membuat sistem bekerja dari pada berlawanan dengan kinerja, analisis dan penilaian.

B. Faktor-Faktor Kepemimpinan

Menurut Setiawan dan Muhith (2013:31) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu :

1. Kepribadian (*Personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan
6. Harapan dan perilaku rekan

C. Ciri-ciri Kepemimpinan

Dalam mewujudkan seseorang menjadi pemimpin baik dibutuhkan syarat-syarat yang tergambar dalam bentuk ciri-ciri yang dimiliki. Adapun ciri-ciri tersebut menurut Fahmi (2013:16-17) adalah sebagai berikut :

1. Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya, artinya kompetensi yang dimiliki sangat berguna untuk diterapkan pada saat itu dan kompetensi tersebut diakui oleh banyak pihak serta pakar khusus.
2. Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut.
3. Mampu menerapkan konsep "*the right man and the right place*" secara tepat dan baik. Artinya menempatkan orang sesuai dengan tempatnya dan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya. Pemimpin harus bisa melihat setiap potensi yang dimiliki oleh seseorang dan menempatkan potensi tersebut sesuai pada tempatnya.

D. Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut Kartono (2018:189) sebagai berikut :

1. Kemampuan analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah pencapaian tujuan
2. Kemampuan mendengarkan saran, pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.
3. Ketrampilan berkomunikasi, yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada karyawan.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan, yaitu memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dari para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para karyawan sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan akan meningkatkan Kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan Kinerja Karyawan itu sendiri. Menurut Budiasa (2021:39) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Sedangkan menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya. Selanjutnya menurut Anam (2018:46) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan akan betah

ditempat kerja untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang berbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

B. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Schuler dan Jacson (Prihatin, 2011, p. 27) menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stres, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan:

- 1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang
- 2) Meningkatnya efisien dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
- 4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim
- 5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan
- 6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungan secara substansial

C. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nawawi (2013:226) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Lingkungan kerja dapat berbentuk kondisi fisik (kondisi kerja) dan non fisik (iklim kerja). Kondisi fisik (kondisi kerja) adalah kemampuan mengatur dan memelihara ruang kerja agar selalu rapi, sehat dan bersih sehingga menjadi tempat kerja yang menyenangkan dan membetahkan. Sedangkan kondisi kerja non fisik (iklim kerja) berkenaan dengan suatu keadaan yang terbentuk berdasarkan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan yang dirasakan menyenangkan. Adapun penjelasan mengenai pendapat Nawawi tersebut di atas yaitu:

- 1) Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan, dan ruang gerak.
- 2) Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh karyawan tersebut. Iklim kerja dapat dibentuk oleh para pemimpin yang berarti pimpinan tersebut harus mempunyai kemampuan dalam membentuk iklim kerja tersebut.

D. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sulistyowati & Auliya (2022) dan Sedarmayanti (2019) , Indikator-Indikator dalam lingkungan kerja Non-Fisik antara lain :

- 1) Hubungan dengan sesama mitra kerja
- 2) Kemampuan untuk bekerja, Workability meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya, Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.1.1 Reward

A. Pengertian Reward

Pengertian *Reward* adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuatu target yang ditetapkan. Setiap organisasi menggunakan berbagai *Reward* menarik untuk mempertahankan orang serta memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Bentuk *Reward* yang diberikan bergantung kepada banyak hal, salah satunya ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih.

Menurut Sutrisno (2019:34), berpendapat bahwa *Reward* adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Sedangkan menurut Kadarisman dalam Savitri *et al* (2016), *Reward* adalah semua bentuk return baik finansial atau non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Adhitomo Wirawan dkk (2018), juga mengemukakan bahwa *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.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Reward* adalah semua bentuk balas jasa yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya atas jasa yang

telah disumbangkan ke perusahaan berupa waktu, tenaga dan pikiran baik secara finansial maupun non finansial.

B. Tujuan *Reward*

Tujuan utama yang diharapkan oleh perusahaan dari pemberian *Reward* adalah sebagai berikut :

1. Menarik orang yang memiliki kualifikasi
2. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
3. Memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Menurut Tresia Kawulur (2018), Tujuan dari pemberian *Reward* ini yaitu :

1. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi
2. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih
3. Bersifat universal.

C. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Reward*

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan *Reward* menurut Windah Sri Astuti dkk (2018), yakni :

1. Konsekuensi internal

Penetapan pemberian *Reward* yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan di dalam perusahaan.

2. Kompetensi eksternal

Penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan untuk tetap bekerja di perusahaan.

3. Kontribusi karyawan

Penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

4. Administrasi

Faktor yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

D. Indikator *Reward*

Menurut Dicky Saputra (2017), indikator *Reward* adalah sebagai berikut :

1. Upah, Imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan
2. Insentif, Kompensasi khusus yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut.

2.1.2 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja sering kali menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau lembaga instansi. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi.

Menurut Kasmir (2019:184), mengemukakan bahwa kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192), menyatakan kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika. Selanjutnya menurut Silalahi (2021), menyebutkan bahwa kinerja adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator.

Berdasarkan beberapa teori diatas, didapatkan kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai melalui kontribusi karyawan, yang mungkin bersifat positif atau negatif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan tertentu dan masa periode yang telah ditetapkan.

B. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Chusminah SM, R. Ati Haryati (2019), tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Menemukan kinerja karyawan selama ini
2. Memberikan keuntungan yang tepat, misalnya memberikan gaji periodik, gaji pokok dan intensif.
3. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan menjadi :
 - a. Mutasi atau transmisi, rotasi kerja

- b. Peningkatan promosi dan posisi
 - c. Pelatihan
4. Tingkatkan motivasi dan etos pekerjaan.
 5. Sebagai salah satu sumber SDM, karir dan keputusan perencanaan yang sukses.
 6. Sebagai alat untuk mendukung dan mendorong karyawan dalam mengambil inisiatif untuk mempertahankan tingkat kinerja dan meningkatkan kinerja.

C. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Bakat, karakter dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan pekerjaan seorang pekerja, yaitu derajat pemahaman dan penerimaan seseorang atas tugas-tugas yang diberikan.
3. Kompetensi, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan
4. Fasilitas kerja, yaitu kumpulan instrumen yang memfasilitasi kelancaran fungsi organisasi
5. Kepemimpinan atau perilaku pemimpin dalam membimbing orang dalam bekerja
6. Disiplin kerja, atau aturan yang ditetapkan oleh organisasi untuk memastikan bahwa semua karyawan mematuhi untuk mencapai tujuan.

D. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Maryati (2021:15), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa indikator di dalamnya, yaitu :

1. Kualitas kerja

Kemampuan karyawan pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan dan apakah karyawan tersebut teliti, rapi dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

2. Kuantitas kerja

Mengarahkan kepada seberapa lama seorang karyawan bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

3. Pelaksanaan tugas

Sejauh mana seorang karyawan mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan.

4. Tanggung jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

Menurut Afandi (2018:89), menyebutkan bahwa indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya

4. Disiplin kerja

Ketaatan kepada hukum dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian, diperlukan penelitian terdahulu yang relevan dan terkait dengan penelitian yang sedang dilaksanakan guna menguatkan acuan penelitian serta sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

2.2.1 Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Dian Wirtadipura (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Serang” dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan penelitian mendapatkan hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang. Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan menggunakan Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, sementara Variabel penelitian saya menggunakan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward*.

Penelitian yang dilakukan oleh Chotamul Fajri dan Fikry Sharmawan (2021) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat” dengan pengambilan sampel penelitian sebanyak 40 karyawan dan metode yang digunakan adalah sampling sensus atau sampling jenuh. Tujuan penelitian ini adalah Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan,

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada HokBen Citra Garden Jakarta Barat. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan penelitian mendapatkan hasil bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan HokBen Citra Garden. Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan menggunakan Variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, sementara Variabel penelitian saya menggunakan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward*

Penelitian yang dilakukan oleh Patri, Djatmiko dan Dian (2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Win Acces Telecommunication* Palembang dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 46 responden. Teknik analisis data yaitu menggunakan regresi linier dan analisis jalur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar terjadinya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Win Acces Telecommunication* Palembang. Hasil penelitian yang telah dilakukan mendapat hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan menggunakan Variabel Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Interveningnya, sementara Variabel penelitian saya menggunakan variabel Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan *Reward*

Penelitian yang dilakukan oleh Edi, Syaiful, dan Muis (2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura”. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dokumentasi dan daftar angket (kuesioner) dengan mengambil sampel 31 pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik uji t, uji f dan koefisien determinasi. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan pemukiman kabupaten Labuhan Batu Utara. Hasil penelitian yang telah dilakukan mendapatkan hasil bahwa pengaruh Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan menggunakan Variabel Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi, sementara Variabel penelitian saya menggunakan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward*

Penelitian yang dilakukan oleh Irna Iwah, Andi Irfan dan Jumaidah (2023) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju”. Metode yang dipakai dalam penelitian ini ialah kuantitatif dengan jumlah responden 80 pegawai yang dijadikan sebagai sampel dengan teknik pengambilan ialah sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh langsung dari sumber data yang menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi, uji validasi, realibilitas, uji hipotesis (uji T). Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Pengaruh

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan menggunakan Variabel Kepemimpinan saja, sementara Variabel penelitian saya menggunakan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward*

Penelitian yang dilakukan oleh Dedi Iskamto, Pupas Liza G, Nik Hazimi MF, dan Juliana A (2021) dengan judul penelitian "*Analysis of relationship between leadership and employee performance at manufactur company in indoenesia*". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data analisis menggunakan SPSS 26. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Utama Prima Karya Ltd. Pekanbaru, Indonesia. Hasil Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan *The leadership influence on employee performance positive and significant*. Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan menggunakan Variabel *Leadership* saja sementara Variabel penelitian saya menggunakan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward*

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Handayani, Muhammad Khairi (2022) dengan judul penelitian "*study on the role of quality of work life and leadership on employee performance*". Penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling method* dengan jumlah 87 populasi. Tujuan dari penelitian ini untuk

mengetahui hubungan *Quality of work dan leadership* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan *Leadership has a positive and significant effect on employee performance*. Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan menggunakan Variabel *Quality of work dan variable Leadership* sementara Variabel penelitian saya menggunakan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Reward

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Aeni , Heri Gatot Kuswanto (2021) dengan judul penelitian "*The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance*" metode yang digunakan dalam penelitian yaitu *The number of samples in this study was 82 employees of PT HTSI. The sampling method used was nonprobability sampling, namely the saturated sampling method with the tool of SPSS statistical software*. Dengan hasil penelitian *a positive and significant influence between leadership style and employee performance*. Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan menggunakan Variabel *Leadership Style, Motivation and Work Discipline* sementara Variabel penelitian saya menggunakan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward*

Hasil yang tidak sejalan dari penelitian yang dilakukan oleh Edi Sugiyono dan Rita Rahajeng (2022) dengan judul penelitian "Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020". Penelitian ini menggunakan data

primer dengan jumlah 130 responden. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda (PLS) dengan menggunakan SEM. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dapat membentuk kinerja pegawai melalui Motivasi Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan Dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan menggunakan Variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja, sementara Variabel penelitian saya menggunakan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward*

Hasil yang sama dari penelitian yang dilakukan oleh M. Rusydi, Ahmad Firman dan Mustaking (2021) dengan judul ‘Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai’. Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian dilakukan mulai bulan Juli sampai Agustus 2020. Populasi adalah seluruh Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar berjumlah 421 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode teknik simple random sampling, total sampel adalah sebanyak 81 orang. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten

Kepulauan Selayar, serta variabel yang paling dominan berpengaruh. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan menggunakan Variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, sementara Variabel penelitian saya menggunakan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward*

2.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Ronal Donra Sihaloho & Hotlin Siregar (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan”. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 52 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan yaitu Lingkungan kerja saja, sementara variabel penelitian saya yaitu menggunakan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward*

Penelitian yang dilakukan oleh Susi Handayani, Raihanah Daulay (2021) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan”. Jumlah sample yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 120 orang dengan menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data penulis menggunakan metode asosiatif dan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji t dan F untuk menguji hipotesis penelitian dan determinasi. Hasil pengujian secara membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sementara stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan yaitu Lingkungan kerja dan Stres Kerja, sementara variable penelitian saya yaitu menggunakan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Reward

Penelitian yang dilakukan oleh Reffi Oktavia & Jhon Fernos (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang”. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota padang, sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 pegawai atau responden. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi kalistik, analisis regresi linear berganda dan uji t statistik. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar $(2,477 > 2,018)$ dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar $(3,450 > 2,018)$. Perbedaan yang terdapat antara

penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan yaitu Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi, sementara variable penelitian saya yaitu menggunakan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Reward

Penelitian yang dilakukan oleh Sarah Dwi Kusmiyatun & Sonny (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel penelitian ini adalah 55 orang yang seluruhnya adalah karyawan PT Resindo, Jakarta Selatan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Hasil penelitian menemukan bahwa: 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan. 3) Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan. Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan yaitu Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja, sementara variable penelitian saya yaitu menggunakan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Reward

Penelitian yang dilakukan oleh Aditya Shiro Ramadhan & Fitriansyah (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda)”. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). Alat analisis yang digunakan adalah

Smart PLS dan SPSS. Untuk hasil uji F menunjukkan lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan yaitu Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja, sementara variabel penelitian saya yaitu menggunakan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward*

Penelitian yang dilakukan oleh Alviara Citrva Arbyan dan Setyo Riyanto (2022) dengan judul penelitian “*The Influence Of The Work Environment On Employee Performance*”. Penelitian ini menggunakan *descriptive analysis and some linear regression analysis*. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa *a non-physical work environment also has a significant impact on workers' performance*. Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan yaitu *Work environment* saja sementara variabel penelitian saya yaitu menggunakan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Reward

Penelitian yang dilakukan oleh Willy Anggraini (2022) dengan judul penelitian “*The Influence of Non Physical Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance PT. Sinar Sosro Palembang*”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *multiple linear regression* dengan 47 responden. Hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil *the non-physical work environment had a significant positive effect on the performance of PT. Sinar Sosro Palembang*. Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang

digunakan yaitu *Non Physical Work environment* dan *Job Satisfaction* sementara variable penelitian saya yaitu menggunakan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Reward

Penelitian yang dilakukan oleh Joni Tesmanto dan Nova Rina (2022) dengan judul penelitian "*The Effect of The Work Environment on Employee Performance At Panca Sakti University Bekasi*". Metode penelitian yang digunakan yaitu *simple linear regression analysis, correlation coefficient, t test, and coefficient of determination* dengan jumlah sampel 57 orang. Tujuan dari penelitian ini yaitu *to determine how much influence the work environment has on employee performance at Panca Sakti University Bekasi, Indonesia partially*. Hasil yang telah ditemukan yaitu *Work Environment variable has a significant influence on employee performance at Panca Sakti University Bekasi*. Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan yaitu *Work environment* saja sementara variable penelitian saya yaitu menggunakan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Reward

Hasil yang tidak sejalan dari penelitian yang dilakukan oleh Brenda U. C. Warongan, Lucky O. H. Dotulong dan Genita G. Lumintang dengan judul penelitian "*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon*". Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Jordan Bakery Tomohon, dengan jumlah sampel 50 orang. Untuk menganalisis data digunakan Regresi Linier Berganda (Multi Regression Test). Perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan program computer SPSS 28. Dari hasil penelitian, dapat diketahui variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan, variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja dinyatakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan yaitu Lingkungan kerja dan Stres Kerja, sementara variabel penelitian saya yaitu menggunakan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Reward

Hasil yang sama dari penelitian yang dilakukan oleh Mahmudin A. Sabilalo, Ummy Kalsum, Muh. Nur, dan Andi Runis Makkulau (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara”. Populasi penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 49 orang dengan menggunakan metode pengambilan sampel secara sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

- (1) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
- (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.
- (3) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- (4) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.
- (5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- (6) Motivasi kerja tidak berperan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- (7) Motivasi kerja berperan dalam memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan yaitu Lingkungan kerja dan Kemampuan kerja, sementara variable penelitian saya yaitu menggunakan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Reward

2.2.3 Hubungan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti, Harahap & Hasibuan (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Pemberian *Reward* dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan Sumatera Utara”. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 56 karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan Sumatera Utara dengan menggunakan sampel jenuh (*sensus*). Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode linear berganda. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan Sumatera Utara. Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan yaitu Variabel *Reward* dan Tunjangan, sementara Variabel penelitian saya menggunakan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward*.

Penelitian yang dilakukan oleh Sumarjati & Siswani (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk. Jakarta Divisi *Field Execution Management*”. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling dengan jumlah sample yaitu 61 responden menggunakan kuisisioner. Analisis dalam penelitian ini menggunakan SEM, SmartPLS 3. Hasil

penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel reward terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk. Jakarta Divisi *Field Execution Management*. Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan hanya dua variabel saja yaitu Variabel *Reward* dan *Punishment*, sementara Variabel penelitian saya menggunakan tiga variabel yakni Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward*.

Penelitian yang dilakukan oleh Latiep, Putri & Aprilius (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan CV. Era Mas”. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Proportionate stratified random sampling dengan jumlah sampel 45 orang karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan alat bantu SPSS versi 26. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Era Mas Merauke. Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan hanya dua variabel saja yaitu Variabel *Reward* dan *Punishment*, sementara Variabel penelitian saya menggunakan tiga variabel yakni Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward*.

Penelitian yang dilakukan oleh Nompo & Pandowo (2020) dengan judul penelitian “ Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado”. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 40 orang karyawan. Metode analisis yang digunakan yaitu

metode analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan yaitu Variabel *Reward*, *Punishment* dan Disiplin Kerja, sementara Variabel penelitian saya menggunakan Variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward*.

Penelitian yang dilakukan oleh Hukubun, Aeros & Tatimu (2020) dengan judul penelitian “ Pengaruh Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja Karyawan *Best Western Lagoon* Manado”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan 117 responden dari karyawan *Best Western Lagoon* Manado. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa penghargaan (*Reward*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *Best Western Lagoon* Manado. Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan hanya satu variabel saja yaitu Variabel *Reward*, sementara Variabel penelitian saya menggunakan tiga variabel yakni Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward*.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Asyiqin Noorazem, Sabiroh Md Sabri dan Eliy Nazira Mat Nazir dengan judul penelitian “ *The Effects of Reward System on Employee Performance*”. Metode yang digunakan yaitu *SPSS software and a few analyses were carried out such as correlations analysis and regression analysis* dengan 132 kuisioner. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil *all variables have a significant impact on employees' performance*. Perbedaan yang

terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan hanya satu variabel saja yaitu Variabel *Reward system*, sementara Variabel penelitian saya menggunakan tiga variabel yakni Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward*.

Penelitian yang dilakukan oleh Fatema Akter Jeni, Prantika Mutsuddi, Shaily Das and Momotaj (2020) dengan judul penelitian "*The Impact of Rewards on Employee Performance: A Study of Commercial Banks in Noakhali Region*". Metode yang digunakan yaitu *a quantitative research method* dengan jumlah sampel 80. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil *reward systems have a significant effect on employees' attitudes toward work*. Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan hanya satu variabel saja yaitu Variabel *Reward*, sementara Variabel penelitian saya menggunakan tiga variabel yakni Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward*.

Penelitian yang dilakukan oleh Agtovia Frimayasa, Windayanti, Fathiani, Rahmat, Wenny Desty Febrian (2021) dengan judul penelitian "*Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance*". Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu *quantitative*. *Data was collected by distributing questionnaires to 51 respondents to employees of PT Askrindo (Persero) Jakarta*. Hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu mendapatkan hasil *Reward variable (X1) had a positive and significant effect on the Employee Performance*. Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan yaitu Variabel *Reward dan*

Punishment, sementara Variabel penelitian saya menggunakan tiga variabel yakni Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward*.

Hasil yang tidak sejalan dari penelitian yang dilakukan oleh Tahupiah, Kojo & Sumarauw (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* pada Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado”. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan sampel sebanyak 85 responden dengan hasil yang menunjukkan bahwa *Reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan hanya dua variabel saja yaitu Variabel *Reward* dan *Punishment*, sementara Variabel penelitian saya menggunakan tiga variabel yakni Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward*.

Hasil yang sama dari penelitian yang dilakukan oleh Carla Adityarini (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini dilakukan terhadap 40 karyawan minimarket Alfamart di Jakarta Timur. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah incidental sampling dimana yang menjadi responden adalah yang bersedia untuk mengisi kuesioner, kemudian data yang dikumpulkan diolah dengan metode regresi berganda dengan SPSS versi 23. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian milik saya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, pada

penelitian ini variabel yang digunakan hanya dua variable saja yaitu Variabel *Reward* dan *Punishment*, sementara Variabel penelitian saya menggunakan tiga variabel yakni Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward*.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Sebelumnya

| No | Nama, Tahun, Judul | Variable | | | | Hasil |
|----|---|----------|----|----|-----|---|
| | | KP | LK | RW | Kin | |
| 1 | Dian Wirtadipura (2022), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Serang | ✓ | | | ✓ | Variable Kepemimpinan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. |
| 2 | Chotamul Fajri dan Fikry Dharmawan (2021), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat | ✓ | | | ✓ | Variable Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 3 | Patri, Djatmiko dan Dian (2020), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. <i>Win Acces Telecommunication</i> Palembang dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening | ✓ | | | ✓ | Variable Kepemimpinan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 4 | Edi, Syaiful, dan Muis (2020), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura | ✓ | | | ✓ | Variable Kepemimpinan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 5 | Irna Iwah, Andi Irfan dan Jumaidah (2023), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju | ✓ | | | ✓ | Variable Kepemimpinan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 6 | Dedi Iskamto, Pupas Liza G, Nik Hazimi MF, dan Juliana A (2021) dengan judul penelitian <i>Analysis of relationship between leadership and employee performance at manufactur company in indoenesia</i> | ✓ | | | ✓ | Variable Kepemimpinan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 7 | Sri Handayani, Muhammad Khairi (2022) dengan judul penelitian <i>study on the role of quality of work life and leadership on employee performance</i> | ✓ | | | ✓ | Variable Kepemimpinan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |

| | | | | | | |
|----|--|---|---|--|---|--|
| 8 | Nur Aeni , Heri Gatot Kuswanto (2021) dengan judul penelitian <i>The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance</i> | ✓ | | | ✓ | Variable Kepemimpinan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 9 | Edi Sugiyono & Rita Rahajeng (2022), dengan judul penelitian Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020 | ✓ | | | ✓ | Variable Kepemimpinan berpengaruh Negatif dan Tidak Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 10 | Rusydi M., Firman A. & Mustaking (2021), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | ✓ | | | ✓ | Variable Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 11 | Ronal Donra Sihaloho & Hotlin Siregar (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan | | ✓ | | ✓ | Variable Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 12 | Susi Handayani, Raihanah Daulay (2021) dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | | ✓ | | ✓ | Variable Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 13 | Reffi Oktavia & Jhon Fernos (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang | | ✓ | | ✓ | Variable Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 14 | Sarah Dwi Kusmiyatun & Sonny (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan | | ✓ | | ✓ | Variable Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 15 | Aditya Shiro Ramadhan & Fitriansyah (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda) | | ✓ | | ✓ | Variable Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 16 | Alviara Citrva Arbyan dan Setyo Riyanto (2022) dengan judul penelitian <i>The Influence Of The Work Environment On Employee Performance</i> | | ✓ | | ✓ | Variable Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 17 | Willy Anggraini (2022) dengan judul penelitian <i>The Influence of Non Physical Work Environment and Job Satisfaction on Employee</i> | | ✓ | | ✓ | Variable Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |

| | | | | | | |
|----|---|--|---|---|---|--|
| | <i>Performance PT. Sinar Sosro Palembang</i> | | | | | |
| 18 | Joni Tesmanto dan Nova Rina (2022) dengan judul penelitian <i>The Effect of The Work Environment on Employee Performance At Panca Sakti University Bekasi</i> | | ✓ | | ✓ | Variable Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 19 | Brenda U. C. Warongan, Lucky O. H. Dotulong dan Genita G. Lumintang dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon” | | ✓ | | ✓ | Variable Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan |
| 20 | Mahmudin A. Sabilalo, Umyy Kalsum, Muh. Nur, dan Andi Runis Makkulau (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara | | ✓ | | ✓ | Variable Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 21 | Apriyanti, Harahap & Hasibuan (2021), dengan judul penelitian Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan Sumatera Utara | | | ✓ | ✓ | Variable <i>Reward</i> berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 22 | Sumarjati & Siswani (2021), dengan judul penelitian Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk. Jakarta Divisi <i>Field Execution Management</i> | | | ✓ | ✓ | Variable <i>Reward</i> berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 23 | Latiep, Putri & Aprilius (2022), dengan judul penelitian Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan CV. Era Mas | | | ✓ | ✓ | Variable <i>Reward</i> berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 24 | Nompo & Pandowo (2020), dengan judul penelitian Pengaruh <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado | | | ✓ | ✓ | Variable <i>Reward</i> berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 25 | Hukubun, Aeros & Tatimu (2020), dengan judul penelitian Pengaruh Penghargaan (<i>Reward</i>) Terhadap Kinerja Karyawan <i>Best Western Lagoon</i> Manado | | | ✓ | ✓ | Variable <i>Reward</i> berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 26 | Nurul Asyiqin Noorazem, Sabiroh Md Sabri dan Eliy Nazira Mat Nazir dengan judul penelitian <i>The Effects of Reward System on Employee Performance</i> | | | ✓ | ✓ | Variable <i>Reward</i> berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|---|---|---|
| 27 | Fatema Akter Jeni, Prantika Mutsuddi, Shaily Das and Momotaj (2020) dengan judul penelitian <i>The Impact of Rewards on Employee Performance: A Study of Commercial Banks in Noakhali Region</i> | | | ✓ | ✓ | Variable <i>Reward</i> berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 28 | Agtovia Frimayasa, Windayanti, Fathiani, Rahmat, Wenny Desty Febrian (2021) dengan judul penelitian <i>Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance</i> | | | ✓ | ✓ | Variable <i>Reward</i> berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 29 | Tahupiah, Kojo & Sumaraw (2019), dengan judul penelitian "Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> pada Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado | | | ✓ | ✓ | Variable <i>Reward</i> berpengaruh negatif dan Tidak Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 30 | Carla Adityarini (2022), dengan judul penelitian Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan | | | ✓ | ✓ | Variable <i>Reward</i> berpengaruh negatif dan Tidak Signifikan terhadap Kinerja Karyawan |

Keterangan tabel 2.1 hasil penelitian sebelumnya

1. KP : Kepemimpinan
2. LK : Lingkungan Kerja
3. RW : *Reward*
4. Kin : Kinerja Karyawan

UNMAS DENPASAR