

PENGARUH KEPEMIMPINAN, *REWARD* DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN WARUNG BE SANUR DENPASAR

**I Gusti Agung Ayu Laksmi Uthari Dhewy¹
I Gusti Ayu Dewi Adnyani, S.E.,M.Si.²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
email: c.laksmi9@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, *reward* dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Warung Be Sanur Denpasar. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 49 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan pihak Warung Be Sanur dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, *reward* dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Warung Be Sanur Denpasar. Penelitian ini juga memberikan pemahaman bahwa kepemimpinan, *reward* dan motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan meningkatkan kepemimpinan, *reward* dan motivasi maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Kata kunci : kepemimpinan; *reward*; motivasi; produktivitas kerja karyawan

ABSTRACT

This research was conducted to examine the influence of leadership, reward and motivation on the work productivity of the employees of Warung Be Sanur Denpasar. The number of samples used in this study were 49 people. Data was collected through interviews with Warung Be Sanur and distributing questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis and classical assumption test. The results of this study indicate that leadership, reward and motivation have a positive and significant effect on the work productivity of the employees of Warung Be Sanur Denpasar. This study also provides an understanding that leadership, rewards and motivation can increase employee work productivity, by increasing leadership, rewards and motivation, employee work productivity will increase.

Keywords : leadership; reward; motivation; employee work productivity

PENDAHULUAN

Keberhasilan dari suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Suryantika & Wibawa (2020) menyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah, dan terencana, karena sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan yang sukses tidak hanya memberikan tugas kepada karyawan, tetapi juga memperhatikan hal yang dibutuhkan karyawan agar dapat bekerja dengan nyaman. Sumber daya manusia yang telah terpenuhi kebutuhannya, secara otomatis karyawan akan memberikan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan sehingga produktivitas dari karyawan juga dinilai sangat baik oleh perusahaan (Agustini & Dewi, 2019). Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dapat diperoleh apabila karyawan memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki, sehingga tujuan perusahaan akan terlaksana secara efektif dan efisien (Purnami & Utama, 2019).

Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (Ardana et al., 2012). Hanaysha (2016) menyatakan bahwa dengan adanya produktivitas kerja yang tinggi, dapat menggambarkan tingkat keefektifan dan keefisienan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia dapat dikatakan produktif apabila memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Santoni & Suana, 2018). Produktivitas kerja karyawan penting agar keadaan hari ini lebih baik dari hari kemarin. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam sebuah organisasi di bidang barang atau jasa, merupakan harapan bagi semua pihak, maka jelaslah sumber daya manusia merupakan aset yang harus diperhatikan dan tidak bisa diabaikan (Prasada & Kristianti, 2020).

Penelitian yang dilakukan di Warung Be Sanur Denpasar. Warung Be Sanur merupakan salah satu restoran terkenal yang menyajikan ikan goreng dan sup ikan khas Bali yang berada di kawasan Renon, Denpasar. Hasil penelitian awal yang penulis lakukan, jumlah karyawan di Warung Be Sanur saat ini sebanyak 50 orang. Warung Be Sanur Denpasar memiliki permasalahan terkait dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan terutama pada saat – saat pelanggan membludak di jam – jam tertentu karena kuantitas dan kualitas yang diberikan untuk melayani para pelanggan tidak mampu dilaksanakan secara maksimal. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan sering merasa kewalahan menyelesaikan tugas yang diberikan ketika pelanggan yang datang sangat ramai. Pelanggan menjadi *complain* terhadap pelayanan yang diberikan oleh karyawan tersebut. Salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya permasalahan produktivitas kerja karyawan yaitu dikarenakan kurang optimalnya kontrol yang dilakukan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Jumady, 2020). Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul (Rivaldo & Ratnasari,

2020). Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pimpinan suatu perusahaan memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Prabowo & Supriyanto (2020) menyatakan bahwa agar perusahaan bisa berjalan dengan baik, diperlukan seorang pemimpin dengan jiwa kepemimpinan yang baik pula. Pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan dalam mengatur karyawan (Tarigan & Tupti, 2021). Seorang yang menduduki jabatan pemimpin atau manajerial dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang keseluruhan dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya (Sakinah & Supriyanto, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat permasalahan kepemimpinan di Warung Be Sanur. Sebelum memasuki tahun 2018, belum adanya seorang manajer untuk menjalankan operasional perusahaan sehingga menyebabkan perusahaan berjalan apa adanya. Pengambilan keputusan di perusahaan tidak melibatkan karyawan, sehingga karyawan juga tidak aktif dalam memberikan ide baru untuk kemajuan perusahaan. Karyawan menganggap pekerjaan yang diembannya hanya sebuah rutinitas saja tanpa bekerja dengan sepenuh hati. Hasil kerja dari karyawan kurang mendapat perhatian, sehingga karyawan merasa kurang dihargai dari hasil pekerjaannya. Penyelesaian permasalahan yang terjadi hanya diselesaikan oleh karyawan saja, sehingga ketika ada pelanggan yang *complain* tidak dapat diberikan solusi secara maksimal.

Prasada & Kristianti (2020) menyatakan bahwa berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, salah satu indikator yang harus dipenuhi adalah pemberian *reward* kepada karyawan, sehingga karyawan melakukan aktivitas kerja dengan sungguh – sungguh, merasakan kepuasan, dan nyaman dalam bekerja. *Reward* adalah bentuk penghargaan atau apresiasi yang diberikan kepada tenaga kerja yang bekerja dengan baik dan mencapai apa yang ditargetkan oleh perusahaan Noviyani & Guspul, (2019). Pemberian *reward* harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan (Suryadilaga, et al 2016). Remus (2016) menyatakan bahwa adanya pemberian *reward* atau penghargaan, karyawan akan merasa bahwa usaha kerjanya dihargai oleh perusahaan. Lestari, et al (2021) menyatakan bahwa dengan adanya pemberian penghargaan/*reward* ini, karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja, serta keinginan untuk menjadi lebih unggul dalam bekerja.

Motivasi berkaitan erat dengan produktivitas kerja, karena semakin tinggi tingkat motivasi maka seseorang akan bersemangat melakukan pekerjaan sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi lebih cepat dengan kualitas yang mengikuti standar yang ditetapkan (Liana 2020). Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2015:127). Santoni & Suana, (2018) menyatakan bahwa motivasi sangat diperlukan pada diri seseorang sehingga motivasi adalah salah satu kunci untuk mencapai suatu kebutuhan yang ingin dicapai. Pawirosumarto *et al.* (2017) menyatakan bahwa dorongan bekerja akan timbul pada diri seseorang disebabkan oleh adanya kebutuhan yang harus

dipenuhi. Motivasi pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan perusahaan (Suryani et al., 2020). Suwanto, et al (2021) menyatakan bahwa perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Warung Be Sanur merupakan salah satu restoran terkenal yang menyajikan ikan goreng dan sup ikan khas Bali yang berada di kawasan Renon, Denpasar. Hasil penelitian awal yang penulis lakukan, jumlah karyawan di Warung Be Sanur saat ini sebanyak 50 orang.

Tabel 1.
Jumlah Karyawan Warung Be Sanur Tahun 2016 – 2020

No.	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)
1	2016	48
2	2017	50
3	2018	50
4	2019	50
5	2020	50

Sumber: Warung Be Sanur, 2021

Pemilik warung be sanur mengatakan bahwa pengunjung mulai berdatangan pada pagi hari, kemudian semakin ramai terutama pada saat jam - jam makan siang dan berlanjut hingga malam hari. Karyawan terkadang merasa kewalahan saat pengunjung yang datang sangat ramai dan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan diperlukan sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi agar perusahaan berhasil mencapai target yang diharapkan.

Tabel 2.
Produksi Warung Be Sanur Tahun 2016 – 2020

No.	Tahun	Jumlah Produksi (Paket)			Harga/Paket (Rp)	Jumlah Penjualan/Tahun (Rp)
		Rata-Rata per Hari	Bulan	Tahun		
1	2	3	4	5=(4x3)	6	7=(6x5)
1	2016	277	7.756	93.072	38.000	3.536.736.000
2	2017	225	6.300	75.600	38.000	2.872.800.000
3	2018	258	7.224	86.688	38.000	3.294.144.000
4	2019	300	8.400	100.800	38.000	3.830.400.000
5	2020	312	8.736	104.832	38.000	3.983.616.000

Sumber: Warung Be Sanur, 2021

Tabel 2, menunjukkan bahwa jumlah produksi paket di Warung Be Sanur mengalami penurunan pada tahun 2017. Tahun 2016 produksi paket di Warung Be Sanur sebanyak 93,072, sedangkan pada tahun 2017 produksi paket sebanyak 75.600.

Penelitian yang dilakukan di Warung Be Sanur memiliki masalah terkait dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pula dari jumlah produksi yang menurun. Karyawan kurang bekerja secara maksimal terutama pada saat – saat pelanggan membludak di jam – jam tertentu. Kondisi tersebut

menyebabkan karyawan sering merasa kewalahan menyelesaikan tugas yang diberikan ketika pelanggan yang datang sangat ramai. Karyawan tidak dapat bekerja dalam waktu yang cepat melainkan bekerja dalam waktu yang cukup lama dan kualitas pekerjaan karyawan menjadi kurang baik. Hasil pekerjaan karyawan yang kurang baik menyebabkan pelanggan menjadi *complain* terhadap pelayanan yang diberikan oleh karyawan tersebut.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tarigan & Tupti (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo & Supriyanto (2020) mengemukakan bahwa ada pengaruh positif yang nyata (signifikan) variabel kepemimpinan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung pula oleh Sakinah & Suprianto (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan Bagian *MultiFuel Boiler* pada PT. *Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry*. Widowati (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa semakin baik kepemimpinan dalam memberikan arahan, memberikan teladan, dan memberikan rasa semangat pada bawahan maka akan membuat peningkatan produktivitas. Hal ini didukung pula oleh Nadja *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Alam Segar Pasuruan. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Reward adalah bentuk penghargaan atau apresiasi yang diberikan kepada tenaga kerja yang bekerja dengan baik dan mencapai apa yang ditargetkan oleh perusahaan (Noviyani & Guspul, 2019). *Reward* dapat berupa finansial yaitu berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur atau cuti tetapi tetap dibayar dan sebagainya, sedangkan *reward non – finansial* seperti tugas yang menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas, peluang kenaikan pangkat, pengakuan, dan lain-lain (Lina, 2014). Tujuan dari pemberian *reward* ini adalah sebagai bentuk perusahaan memperlakukan karyawannya sebagai aset yang perlu diberi penghargaan serta menjadikan karyawan tersebut sebagai mitra usaha sehingga karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan tersebut (L. Sufro, 2015). Adanya pemberian penghargaan/*reward* ini, karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja, serta keinginan untuk menjadi lebih unggul dalam bekerja (Lestari, et al 2021). Para pegawai harus mendapat perhatian dalam arti bahwa *reward* yang diterima atas jasa yang diberikan kepada perusahaan harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabat sebagai insan yang terhormat (Saputra et al., 2017).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terdapat permasalahan dalam pemberian *reward* di Warung Be Sanur. Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang kurang maksimal seperti dalam memberikan pujian antar karyawan yang telah berhasil mengerjakan tugas sesuai target, pemberian bonus, penghargaan karyawan terbaik setiap bulannya, fasilitas penunjang kerja karyawan dan *tour* ke luar Bali. Karyawan yang sering bekerja melampaui target

terkadang jarang mendapatkan perhatian sebagai akibat dari tidak optimalnya kontrol yang dilakukan oleh pihak manajemen. Karyawan yang seharusnya mendapatkan peluang untuk promosi menjadi terhambat. Karyawan yang bekerja kurang maksimal mendapatkan *reward* yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang mampu bekerja dengan maksimal. Hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan terhadap aktivitas kerja karyawan. Pemberian *reward* yang kurang maksimal ini secara langsung mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suhartini (2019) pada CV. Derowak Jaya, mengatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Hossain & Noyon (2018) yang mengemukakan bahwa *reward* memiliki dampak positif pada produktivitas karyawan pada usaha kecil dan menengah Kota Barisal di Bangladesh. Remus (2016) juga mengatakan dalam penelitiannya pada PT. Mina Jaya Persada Makmur yaitu variabel *reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Noviyani & Guspul (2019) juga memperkuat penelitian yang telah dilakukan, bahwa *reward* mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas, hasil ini menunjukkan bahwa semakin sering *reward* maka akan meningkatkan produktivitas. Suryadilaga *et al.* (2016) yang menemukan hasil penelitian akan adanya pengaruh antara variabel *reward* terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial, positif dan signifikan antara variabel *reward* terhadap variabel produktivitas kerja. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : *Reward* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

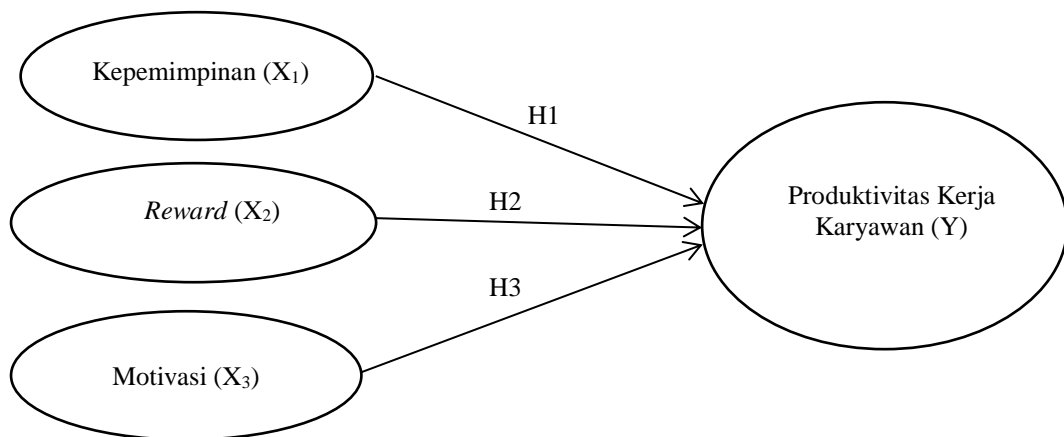
Motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu (Halim & Andreani, 2017). Motivasi diperlukan dalam diri seseorang untuk mencapai suatu kebutuhan yang ingin dicapai. Motivasi dalam suatu perusahaan bertujuan untuk membangkitkan semangat kerja karyawan agar bekerja keras demi terwujudnya tujuan perusahaan. Perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja (Suwanto, et al 2021). Setiawan *et al.* (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan psikologis yang diarahkan untuk mengidentifikasi arah tindakan karyawan dalam perusahaan. Abraham H. Maslow yang terkenal dengan teori jenjang kebutuhan mengungkapkan bahwa kebutuhan manusia dapat dikategorikan dalam lima jenjang dari yang paling rendah hingga jenjang yang paling tinggi yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Ardana *et al.*, 2012: 194). Pawirosumarto *et al.* (2017) menyatakan bahwa dorongan bekerja akan timbul pada diri seseorang disebabkan oleh adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang terpenting untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kurangnya motivasi diri dari karyawannya menyebabkan terjadinya permasalahan produktivitas kerja, seperti karyawan yang kurang memiliki semangat kerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Rendahnya

motivasi karyawan ditunjukkan dalam melakukan pekerjaan yaitu karyawan tidak memberikan pelayanan maksimal kepada pelanggan. Kurangnya pemberian motivasi karyawan juga menjadi kendala dari karyawan untuk berani menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan yang ada.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Masriah (2020) mengemukakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sunarsi (2018) menyatakan pula bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Suryantika & Wibawa (2020) juga memperkuat penelitian dengan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan di Jimbaran *Bay Seafood Café*. Liana (2020) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zainal (2017) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Sependapat dengan Hindriari (2018) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan cukup signifikan. Sejalan pula dengan Trihudiyatmanto (2017) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Karoseri Bak Truck “Sakera” Magelang. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah, 2021

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Expectancy Theory of Motivation* atau teori harapan. Teori harapan adalah kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada (Elingit et al., 2019). Suryadewi et al., (2020) menyatakan bahwa *Expectancy Theory of Motivation* atau teori harapan ini merupakan teori dari Vroom pada tahun 1964 yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu.

Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar – besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* dan *input* yang optimal (Simamora, 2004:110). Produktivitas kerja (tenaga kerja) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu, atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu (Ardana et al., 2012:270). Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam sebuah organisasi di bidang barang atau jasa, merupakan harapan bagi semua pihak, maka jelaslah sumber daya manusia merupakan aset yang harus diperhatikan dan tidak bisa diabaikan (Dodi Prasada & Kristianti, 2020).

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Sakinah & Suprianto, 2017). Efektivitas serta efisiensi merupakan dua dimensi dari produktivitas yang mana pertama terkait dengan pencapaian yang maksimal dalam bekerja baik dari kualitas, kuantitas, maupun waktu serta yang kedua berkaitan dengan membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya terkait bagaimana pekerjaan tersebut dikerjakan (Ananta & Adnyani, 2016).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan (Robbins & Judge, 2017:249). Seorang yang menduduki jabatan pemimpin atau manajerial dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang keseluruhan dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya (Sakinah & Suprianto, 2017). Kepemimpinan mencakup perhatian pada tujuan bersama, pemimpin mengarahkan energi mereka kepada individu yang mencoba mencapai sesuatu secara bersama (Northouse, 2013:6).

Reward adalah penghargaan, imbalan atau hadiah yang diberikan karena sesuatu telah dilakukan dengan baik dan benar (Febianti, 2018). Sutrisno, (2009:197) berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Tujuan dari pemberian *reward* ini adalah sebagai bentuk perusahaan memperlakukan karyawannya sebagai aset yang perlu diberi penghargaan serta menjadikan karyawan tersebut sebagai mitra usaha sehingga karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan tersebut (Lailatus Sufro, 2015).

Reward dapat berupa finansial yaitu berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur atau cuti tetapi tetap dibayar dan sebagainya, sedangkan *reward* non – finansial seperti tugas yang menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas, peluang kenaikan pangkat, pengakuan, dan lain-lain (Lina, 2014). Para pegawai harus mendapat perhatian dalam arti bahwa *reward* yang diterima atas jasa yang diberikan kepada perusahaan harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabat sebagai insan yang terhormat (Saputra et al., 2017).

Motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu (Halim & Andreani, 2017). Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2017:127). Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan motivasi kerja berkaitan dengan hasil kerja individual sekaligus mempengaruhi kinerja organisasi (Krisdiyanto, 2010). Setiawan et al., (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan psikologis yang diarahkan untuk mengidentifikasi arah tindakan karyawan dalam perusahaan.

Santoni & Suana, (2018) menyatakan bahwa motivasi sangat diperlukan pada diri seseorang sehingga motivasi adalah salah satu kunci untuk mencapai suatu kebutuhan yang ingin dicapai. Motivasi adalah fakta emosional yang berarti kebutuhan dan keinginan harus ditangani dengan menyusun rencana insentif (Maduka & Okafor, 2014). Abraham H. Maslow yang terkenal dengan teori jenjang kebutuhan mengungkapkan bahwa kebutuhan manusia dapat dikategorikan dalam lima jenjang dari yang paling rendah hingga jenjang yang paling tinggi yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Ardana et al., 2012:194).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Rahyuda *et al.*, 2004:17). Penelitian ini dilakukan di Warung Be Sanur Denpasar yang beralamat di Jl. Kapten Tantular No. 99, Desa Dangin Puri Kelod, Kota Denpasar. Peneliti melakukan penelitian di Warung Be Sanur Denpasar karena terdapat fenomena yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, kepemimpinan, *reward*, dan motivasi. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu kepemimpinan (X_1), *reward* (X_2), motivasi (X_3), dan untuk variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Objek pada penelitian ini adalah kepemimpinan, *reward*, motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Definisi operasional variabel merupakan definisi yang diberikan kepada variabel bebas (kepemimpinan, *reward* dan motivasi) dan variabel terikat (produktivitas kerja karyawan). Penjelasan definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut; Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan karyawan Warung Be Sanur untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu yang telah ditetapkan perusahaan. Kepemimpinan adalah kemampuan pimpinan untuk memengaruhi karyawan Warung Be Sanur untuk mencapai tujuan bersama. *Reward* adalah balas jasa yang diberikan Warung Be Sanur kepada karyawan karena telah berhasil melaksanakan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan. Motivasi adalah dorongan dari luar maupun dari dalam diri karyawan Warung Be Sanur yang menggerakkan perilaku untuk mencapai tujuan

tertentu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Warung Be Sanur yang berjumlah 49 orang diluar *manager*. Metode penentuan sampel pada penelitian ini yaitu dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan metode penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017:85). Jumlah karyawan pada penelitian ini sebanyak 49 orang diluar *manager*.

Tabel 3.

Data Jumlah Karyawan Warung Be Sanur Denpasar Tahun 2021

No	Jabatan	Jumlah (orang)
1	<i>Manager</i>	1
2	Koordinator Bagian Depan	1
3	Koordinator Bagian Belakang	1
4	<i>Kitchen & Bar Team</i>	14
5	<i>Cashier</i>	4
6	<i>Cleaning Service</i>	5
7	<i>Service Staff</i>	24
	Total	50

Sumber: Warung Be Sanur, 2021

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu gambaran umum mengenai Warung Be Sanur dan pernyataan kuisisioner penelitian. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jumlah karyawan Warung Be Sanur dan jumlah skor jawaban kuesioner yang telah dikuantifikasi dengan pembobotan jawaban responden.

Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu berupa wawancara dan kuesioner yang dibagikan ke responden yang merupakan karyawan Warung Be Sanur. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa data – data yang dimiliki oleh pihak Warung Be Sanur seperti data karyawan, struktur organisasi dan lain sebagainya yang mendukung penelitian ini. Untuk mendapatkan data, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan wawancara. Kuesioner, yaitu metode penelitian dengan menyebarkan daftar pernyataan yang nantinya akan dijawab oleh responden untuk mendapatkan data mengenai bagaimana kepemimpinan (X_1), *reward* (X_2), motivasi (X_3) dan produktivitas kerja karyawan (Y) di Warung Be Sanur Denpasar. Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung dengan pihak Warung Be Sanur Denpasar. Analisis yang dipergunakan untuk menyelesaikan permasalahan penelitian ini adalah regresi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X_1), *reward* (X_2), dan motivasi (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), metode ini diuji melalui aplikasi SPSS. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \quad (1)$$

Keterangan :

Y : Produktivitas kerja karyawan

X_1 : Kepemimpinan

X_2 : *Reward*

X_3 : Motivasi

α : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi kepemimpinan

β_2 : Koefisien regresi *reward*

β_3 : Koefisien regresi motivasi

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Tarigan & Tupti, 2017). Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Uji asumsi klasik bertujuan agar hasil analisis regresi berganda memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimate*) yaitu data terdistribusi normal, tidak terdapat multikolinieritas, dan tidak terdapat heterokedastisitas (Parenrengi & Hendratni, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdirinya Warung Be Sanur di Kota Denpasar diawali dengan ide makanan non kolesterol yang disukai oleh masyarakat. Di seputaran Denpasar khususnya di area publik Niti Mandala Renon terpusat pemerintahan Provinsi Bali, para karyawan maupun yang melakukan aktivitas publik sangat merindukan hadirnya sebuah rumah makan yang bercirikan menu yang non kolesterol. Akhirnya pemilik Warung Be Sanur melakukan survei terhadap menu atau jenis makanan yang tidak mengandung lemak/non kolesterol dan masyarakat pun antusias untuk menyambut gembira hadirnya sebuah rumah makan yang bercirikan khusus yaitu menu ikan laut goreng dan sup ikan khas Bali. Sebelumnya di pusat Niti Mandala kawasan Renon Denpasar, hanya ada 1 warung makan yang sejenis sehingga masih dibutuhkan untuk merespon keinginan masyarakat. Pada saat itu, masyarakat ingin kuliner makanan olahan ikan seperti ikan goreng dan sup ikan jauh - jauh datang ke Pantai Sanur dan itupun membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menjangkaunya.

Berdasarkan hasil survei, pada tahun 2006 didirikanlah sebuah rumah makan yang bernama Warung Be Sanur. Warung Be Sanur menggunakan resep yang telah diturunkan di dalam keluarga sejak tahun 1930-an. Kesegaran bahan yang digunakan menjadi kunci utama kelezatan makanannya. Bahan dasar sup ikan yang diolah tersebut diterima dari nelayan pada pagi hari. Sebagai pelengkap menu makanan, terdapat pula sambal yang berbeda dengan sambal kebanyakan di Bali untuk menemani pengunjung menyantap menu ikan, sambal yang disajikan berwarna gelap karena terdapat campuran terasi. Menu olahan di Warung Be Sanur tampak sederhana disajikan bersama ikan goreng, sambal dan nasi putih. Keunikan menu di Warung Be Sanur yaitu tetap konsisten dengan menu utamanya walaupun banyak warung makan berlomba-lomba menawarkan berbagai macam menu makanan.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 49 orang. Hal ini akan digambarkan dengan menyajikan karakteristik responden yang terdiri dari tingkat pendidikan, usia dan jenis kelamin yang disajikan pada Tabel 4. Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir diketahui sebagian besar memiliki tingkat

pendidikan Diploma yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 44,9 persen yang berarti bahwa karyawan dianggap sudah mampu untuk menjadi karyawan yang memiliki kompetensi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Jumlah responden berdasarkan usia responden yang paling banyak jumlahnya adalah karyawan dengan rentang usia 24-30 tahun yang berjumlah 38 orang atau sebesar 77,6 persen yang artinya rentang usia tersebut merupakan usia produktif dalam bekerja (Zahari & Ubaidillah, 2017). Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah wanita lebih banyak yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 59,2 persen. Hal ini berarti bahwa Warung Be Sanur lebih banyak memerlukan karyawan wanita.

Tabel 4.
Karakteristik Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	18	36,7
2	Diploma	22	44,9
3	Sarjana	9	18,4
No	Usia (Tahun)	Jumlah	
		Responden (Orang)	Persentase (%)
1	24-30	38	77,6
2	31-40	11	22,4
No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Pria	20	40,8
2	Wanita	29	59,2

Sumber: Data diolah, 2021

Suatu instrumen dikatakan valid dan sah apabila memiliki koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,3. Hasil uji validitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 5. berikut ini.

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Pernyataan	Korelasi	Keterangan
1	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y1	0,829	Valid
		Y2	0,583	Valid
		Y3	0,619	Valid
		Y4	0,525	Valid
		Y5	0,403	Valid
		Y6	0,804	Valid
2	Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,816	Valid
		X1.2	0,763	Valid
		X1.3	0,747	Valid
		X1.4	0,532	Valid
		X1.5	0,613	Valid
3	Reward (X2)	X2.1	0,781	Valid
		X2.2	0,815	Valid
		X2.3	0,665	Valid
		X2.4	0,715	Valid
4	Motivasi (X3)	X3.1	0,845	Valid
		X3.2	0,813	Valid
		X3.3	0,777	Valid

Sumber: data diolah, 2021

Hasil uji pada Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel produktivitas kerja karyawan, kepemimpinan, *reward* dan motivasi mempunyai nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh pernyataan lebih besar dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dalam instrumen penelitian tersebut valid.

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 6. berikut ini:

Tabel 6.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,705	Reliabel
2	Kepemimpinan (X1)	0,738	Reliabel
3	<i>Reward</i> (X2)	0,731	Reliabel
4	Motivasi (X3)	0,741	Reliabel

Sumber: data diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 6, menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dalam instrumen penelitian tersebut reliabel.

Tabel 7.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban (Orang)					Rata-Rata Skor	Ket.
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Saya mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan	0	7	12	23	7	3,61	Baik
2	Saya selalu berusaha mencapai hasil yang lebih baik dari hari sebelumnya	0	0	18	29	2	3,67	Baik
3	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi	0	0	6	41	2	3,91	Baik
4	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja	0	0	1	39	9	4,16	Baik
5	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.	0	0	1	39	9	4,16	Baik
6	Saya mampu bekerja secara efisien	0	10	13	24	2	3,36	Cukup
Skor Rata - Rata Variabel Produktivitas Kerja Karyawan							3,81	Baik

Sumber: data diolah, 2021

Hasil deskripsi jawaban responden pada Tabel 7 menunjukkan bahwa keenam pernyataan mengenai variabel produktivitas kerja karyawan memperoleh rata-rata skor variabel sebesar 3,81 dan masuk dalam kategori baik. Hasil dari jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 7. yaitu sebagai berikut: pernyataan

“Saya mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan”, memperoleh skor 3,61 (baik), sehingga dapat diartikan bahwa karyawan Warung Be Sanur bekerja sesuai mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Pernyataan “Saya selalu berusaha mencapai hasil yang lebih baik dari hari sebelumnya”, memperoleh skor 3,67 (baik), sehingga dapat diartikan bahwa karyawan Warung Be Sanur selalu berusaha mencapai hasil yang lebih baik dari hari sebelumnya. Pernyataan “Saya memiliki semangat kerja yang tinggi”, memperoleh skor 3,91 (baik), sehingga dapat diartikan bahwa karyawan Warung Be Sanur memiliki semangat kerja yang tinggi. Pernyataan “Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja”, memperoleh skor 4,16 (baik), sehingga dapat diartikan bahwa karyawan Warung Be Sanur selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Pernyataan “Saya selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu”, memperoleh skor 4,16 (baik), sehingga dapat diartikan bahwa karyawan Warung Be Sanur selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Pernyataan “Saya mampu bekerja secara efisien”, memperoleh skor 3,36 (cukup) sehingga dapat diartikan bahwa karyawan Warung Be Sanur cukup mampu untuk bekerja secara efisien.

Tabel 8.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban (Orang)					Rata-Rata Skor	Ket.
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Pimpinan di Warung Be Sanur selalu bijak dalam menyelesaikan persoalan	0	2	1	31	15	4,20	Baik
2	Pimpinan Warung Be Sanur mampu mengendalikan emosi	0	1	9	31	8	3,93	Baik
3	Pimpinan di Warung Be Sanur sangat pandai memperlakukan karyawannya ,sehingga karyawannya merasa dihargai	0	0	4	34	11	4,14	Baik
4	Pimpinan di Warung Be Sanur memiliki kemampuan dalam hal mengorganisasikan jalannya perusahaan	0	0	6	38	5	4,10	Baik
5	Pimpinan Warung Be Sanur selalu berkontribusi dalam pelaksanaan pekerjaan	0	0	6	31	12	4,24	Baik
Skor Rata - Rata Variabel Kepemimpinan							4,12	Baik

Sumber: data diolah, 2021

Hasil deskripsi jawaban responden pada Tabel 8 menunjukkan bahwa kelima pernyataan mengenai variabel kepemimpinan memperoleh rata-rata skor variabel sebesar 4,12 dan masuk dalam kategori baik. Hasil dari jawaban

responden dapat dilihat pada Tabel 8. yaitu sebagai berikut: Pernyataan “Pimpinan di Warung Be Sanur selalu bijak dalam menyelesaikan persoalan”, memperoleh skor 4,20 (baik), sehingga dapat diartikan bahwa pimpinan Warung Be Sanur bekerja selalu bijak dalam menyelesaikan persoalan. Pernyataan “Pimpinan Warung Be Sanur mampu mengendalikan emosi”, memperoleh skor 3,93 (baik), sehingga dapat diartikan bahwa dalam setiap pimpinan Warung Be Sanur mampu mengendalikan emosi dengan baik. Pernyataan “Pimpinan di Warung Be Sanur sangat pandai memperlakukan karyawannya sehingga karyawannya merasa dihargai”, memperoleh skor 4,14 (baik), sehingga dapat diartikan bahwa pimpinan Warung Be Sanur sangat pandai memperlakukan karyawannya sehingga karyawan merasa dihargai. Pernyataan “Pimpinan di Warung Be Sanur memiliki kemampuan dalam hal mengorganisasikan jalannya perusahaan”, memperoleh skor 4,10 (baik), sehingga dapat diartikan bahwa pimpinan Warung Be Sanur memiliki kemampuan dalam hal mengorganisasikan jalannya perusahaan. Pernyataan “Pimpinan Warung Be Sanur selalu berkontribusi dalam pelaksanaan pekerjaan”, memperoleh skor 4,24 (baik), sehingga dapat diartikan bahwa pimpinan Warung Be Sanur selalu berkontribusi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 9.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Reward

No	Pernyataan	Jawaban (Orang)					Rata-Rata Skor	Ket.
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Saya selalu mendapatkan pujian dari rekan kerja maupun pimpinan apabila telah melaksanakan pekerjaan dengan baik	0	1	5	37	6	3,97	Baik
2	Saya selalu mendapatkan bonus jika mampu bekerja memenuhi target perusahaan	0	1	2	35	11	4,14	Baik
3	Warung Be Sanur memberikan peluang promosi jabatan kepada karyawan yang berpotensi	0	1	17	30	1	3,63	Baik
4	Warung Be Sanur memberikan fasilitas bagi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya	0	1	8	35	5	3,89	Baik
Skor Rata - Rata Variabel Reward							3,90	Baik

Sumber: data diolah, 2021

Hasil deskripsi jawaban responden pada Tabel 9 menunjukkan bahwa keempat pernyataan mengenai variabel reward memperoleh rata-rata skor variabel sebesar 3,90 dan masuk dalam kategori baik. Hasil dari jawaban responden dapat

dilihat pada Tabel 9. yaitu sebagai berikut: Pernyataan “Saya selalu mendapatkan pujian dari rekan kerja maupun pimpinan apabila telah melaksanakan pekerjaan dengan baik”, memperoleh skor 3,97 (baik), sehingga dapat diartikan bahwa karyawan selalu mendapatkan pujian dari rekan kerja maupun pimpinan apabila telah melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pernyataan “Saya selalu mendapatkan bonus jika mampu bekerja memenuhi target perusahaan”, memperoleh skor 4,14 (baik), sehingga dapat diartikan bahwa karyawan selalu mendapatkan bonus jika mampu bekerja memenuhi target perusahaan. Pernyataan “Warung Be Sanur memberikan peluang promosi jabatan kepada karyawan yang berpotensi”, memperoleh skor 3,63 (baik), sehingga dapat diartikan bahwa Warung Be Sanur memberikan peluang promosi jabatan kepada karyawan yang berpotensi. Pernyataan “Warung Be Sanur memberikan fasilitas bagi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya”, memperoleh skor 3,89 (baik), sehingga dapat diartikan bahwa Warung Be Sanur memberikan fasilitas bagi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 10.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban (Orang)					Rata-Rata Skor	Ket.
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Perilaku kerja yang baik menandakan bahwa saya termotivasi dalam bekerja.	0	8	5	28	8	3,73	Baik
2	Usaha yang saya lakukan menandakan bahwa saya termotivasi dalam bekerja	0	7	12	27	3	3,53	Baik
3	Kerja keras saya menandakan bahwa saya termotivasi dalam bekerja	0	9	8	29	3	3,53	Baik
Skor Rata - Rata Variabel Motivasi							3,60	Baik

Sumber: data diolah, 2021

Hasil deskripsi jawaban responden pada Tabel 10 menunjukkan bahwa ketiga pernyataan mengenai variabel motivasi memperoleh rata-rata skor variabel sebesar 3,60 dan masuk dalam kategori baik. Hasil dari jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 10. yaitu sebagai berikut: Pernyataan “Perilaku kerja yang baik menandakan bahwa saya termotivasi dalam bekerja.”, memperoleh skor 3,73 (baik), sehingga dapat diartikan bahwa perilaku kerja karyawan yang baik menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja. Pernyataan “Usaha yang saya lakukan menandakan bahwa saya termotivasi dalam bekerja”, memperoleh skor 3,53 (baik), sehingga dapat diartikan bahwa usaha yang karyawan lakukan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja. Pernyataan “Kerja keras saya menandakan bahwa saya termotivasi dalam bekerja”, memperoleh skor 3,53 (baik), sehingga dapat diartikan bahwa kerja keras karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

Tabel 11.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,284	4,667		0,704	0,485
Kepemimpinan	0,432	0,152	0,373	2,851	0,007
Reward	0,504	0,178	0,356	2,823	0,007
Motivasi	0,270	0,133	0,266	2,035	0,048

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 11. nilai koefisien variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,373, menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Warung Be Sanur Denpasar, apabila kepemimpinan meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Nilai koefisien variabel *reward* (X_2) sebesar 0,356, menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Warung Be Sanur Denpasar, apabila *reward* meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Nilai koefisien motivasi (X_3) sebesar 0,266, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Warung Be Sanur Denpasar, apabila motivasi meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Tabel 12.
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,284	4,667		0,704	0,485
Kepemimpinan	0,432	0,152	0,373	2,851	0,007
Reward	0,504	0,178	0,356	2,823	0,007
Motivasi	0,270	0,133	0,266	2,035	0,048

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 12. menunjukkan nilai signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,851 > t_{tabel} 2,014$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai signifikansi pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,823 > t_{tabel} 2,014$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti *reward* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai signifikansi pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar $0,048 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,035 > t_{tabel} 2,014$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 13.
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79,237	3	26,412	5,965	0,002 ^b
	Residual	199,253	45	4,428		
	Total	278,490	48			

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 13. menunjukkan nilai signifikansi pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, *reward*, dan motivasi) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan) yaitu sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 5,965 > F_{tabel} 2,81$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel bebas (kepemimpinan, *reward*, dan motivasi) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan).

Tabel 14.
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	49
Kolmogorov-Smirnov	0,066
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 14. menunjukkan bahwa nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,066 dengan signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, maka data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal.

Tabel 15.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0,929	1,077
<i>Reward</i>	1,000	1,000
Motivasi	0,929	1,077

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 15. menunjukkan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 pada ketiga variabel bebas tersebut. Hal ini berarti bahwa model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 16.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,161	2,632		1,581	0,121
Kepemimpinan	-0,138	0,085	-0,239	-1,612	0,114
<i>Reward</i>	0,085	0,101	0,121	0,846	0,402
Motivasi	-0,098	0,075	-0,193	-1,305	0,198

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 16. menunjukkan bahwa nilai Sig. dari variabel kepemimpinan, *reward* dan motivasi lebih dari 0,05 yang artinya penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya semakin baik kepemimpinan yang diterapkan pada Warung Be Sanur, maka akan

mampu membuat karyawan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Pimpinan Warung Be Sanur pandai memperlakukan karyawannya sehingga karyawan merasa dihargai dalam pekerjaannya. Pimpinan juga ikut berkontribusi dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga karyawan semakin bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya semakin baik *reward* yang diberikan, maka produktivitas kerja karyawan Warung Be Sanur juga akan meningkat. Karyawan selalu mendapatkan bonus jika mampu bekerja memenuhi target perusahaan. Warung Be Sanur memberikan fasilitas bagi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga karyawan bekerja dengan maksimal dan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap pekerjaan yang telah dihasilkan oleh karyawan, selalu mendapatkan pujian dari sesama rekan kerja, hal ini juga menyebabkan produktivitas kerja karyawan Warung Be Sanur meningkat.

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, yang berarti semakin tinggi motivasi yang diberikan Warung Be Sanur kepada karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Perilaku kerja yang baik dari karyawan Warung Be Sanur menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja, hal ini mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan Warung Be Sanur selalu berusaha untuk bekerja dengan baik dari hari ke hari. Seluruh karyawan selalu mendapatkan motivasi dari sesama rekan kerja maupun dari pimpinan. Pemberian motivasi merupakan hal yang bermakna bagi karyawan Warung Be Sanur agar karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik, sehingga hal ini mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Implikasi teoritis hasil penelitian ini juga dapat memberikan rujukan tambahan bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian mengenai kepemimpinan, *reward*, motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini secara praktis dapat digunakan sebagai masukan bagi Warung Be Sanur Denpasar untuk pimpinan agar mampu mengendalikan emosi lebih baik lagi dengan cara meneliti terlebih dahulu setiap permasalahan yang ada sebelum mengambil keputusan, pemberian *reward* berupa promosi jabatan yang adil dengan teliti menilai setiap karyawan agar nantinya tidak ada kesalahan dalam memberikan peluang promosi jabatan kepada karyawan serta meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan semangat kepada karyawan di setiap harinya dan antar karyawan pun harus memberikan semangat agar seluruh karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka simpulan dari penelitian ini sebagai berikut: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Warung Be Sanur Denpasar. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Warung Be Sanur Denpasar. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Warung Be Sanur Denpasar.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran yang diharapkan dapat membantu pihak Warung Be Sanur Denpasar dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: pada variabel produktivitas kerja karyawan, menunjukkan perlunya untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan. Hal yang dapat dilakukan oleh Warung Be Sanur yaitu melatih serta melakukan evaluasi kepada setiap hasil kerja karyawan, agar nantinya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal dan sesuai dengan target perusahaan. Variabel kepemimpinan, menunjukkan perlunya untuk meningkatkan sikap pimpinan dalam mengendalikan emosi. Hal yang dapat dilakukan pimpinan Warung Be Sanur yaitu dengan meneliti terlebih dahulu setiap permasalahan yang ada dan tidak terburu-buru dalam pengambilan keputusan. Variabel *reward*, menunjukkan perlunya untuk meningkatkan keadilan dalam promosi jabatan bagi karyawan. Hal yang dapat dilakukan oleh Warung Be Sanur yaitu dengan teliti menilai setiap karyawan agar nantinya tidak ada kesalahan dalam memberikan peluang promosi jabatan kepada karyawan. Variabel motivasi, menunjukkan perlunya untuk meningkatkan kerja keras karyawan. Hal yang dapat dilakukan Warung Be Sanur yaitu dengan memberikan semangat kepada karyawan di setiap harinya dan antar karyawan pun harus memberikan semangat agar seluruh karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

REFERENSI

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. . S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 231–258. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i01.p09>
- Ananta, I. K. F., & Adnyani, I. G. . D. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Villa Mahapala Sanur - Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 1103 – 1130. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/16342>
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Mudiarta Utama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Dodi Prasada, N. O., & Kristianti, L. S. (2020). Pengaruh Pemberian Reward dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Kencana Jaya di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 69–76. <https://doi.org/10.32493/JEE.v3i1.7315>
- Elingit, R. O., Obaga, B. K., & Chemitei, L. J. (2019). Role Of Applying Motivation Theories On Employee Performance: A Case Of Private School Teachers In Busia Township Zone. *European Journal of Research*, 52(1), 46 – 52.
- Febianti, Y. N. (2018). Peningkatan Motivasi Belajar dengan Pemberian Reward and Punishment Yang Positif. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi Fakultas*

- Keguruan Dan Ilmu Pendidikan. *Edunomic Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(2), 93 – 102. <https://doi.org/10.33603/ejpe.v6i2.1445>
- Halim, J., & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. *Agora*, 5(1), 1–8. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5272>
- Hanaysha, J. (2016). Testing The Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. *International Journal of Learning and Development*, 6(1), 164–178. <https://doi.org/10.5296/ijld.v6i1.9200>
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Usaha Teknik Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 1(1), 235–252. <https://doi.org/10.33753/madani.v1i1.12>
- Hossain, M. A., & Noyon, M. F. I. (2018). The Impact of Reward Systems on Employee's Productivity in Small and Medium Enterprises of Barisal City of Bangladesh. *Barishal University Journal University of Barishal*, 5(2), 135 – 174.
- Jumadi, E. (2020). Peran Moderasi Disiplin Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah di Makassar. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 5(2), 1–20. <https://doi.org/10.36908/isbank.v5i2.110>
- Krisdiyanto, A. (2010). Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Aset*, 12(1), 1–27. <https://journal.widyamangala.ac.id/index.php/jurnalaset/article/view/52>
- Lestari, A. R., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 28–33. <https://doi.org/10.32832/manager.v4i1.4336>
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 65–72. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.25>
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 77 – 97. <https://doi.org/10.30596%2Fjrab.v14i1.157>
- Maduka, C. E., & Okafor, O. (2014). Effect Of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 137 – 147.

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwju4pmGiZL6AhXv-TgGHUZ0BboQFnoECAgQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.arcjournals.org%2Fpdfs%2Fijmsr%2Fv2-i7%2F14.pdf&usg=AOvVaw0dBE9Mn1sjchBYXgS0-EKT>

- Masriah, I. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Productivity. *PINISI Discretion Review*, 3(2), 331 – 338. <https://doi.org/10.26858/pdr.v1i1.20538>
- Nadja, A., Musriha, & Noviandari, I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Mitra Alam Segar Pasuruan. *E-Journal Manajemen Branchmarck*, 2(1), 29 – 40. <http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/download/135/133>
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership, Theory and Practice 6th Ed. Dr. Ati Cahayani (Penerjemah). Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Noviyani, T. D., & Guspul, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Reward dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Tambi UP Bedakah di Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(1), 40 – 48. <https://doi.org/10.32500/jebe.v1i1.874>
- Parenrengi, S., & Hendratni, T. W. (2018). Pengaruh Dana Pihak Ketiga, Kecukupan Modal Dan Penyaluran Kredit Terhadap Profitabilitas Bank. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 1(1), 9–18. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v1i1.15>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 1–14. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Prabowo, B., & Supriyanto, A. W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hero Supermarket Tbk (Studi Kasus di Giant Ekstra CBD Bintaro Tangerang Selatan). *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1), 66 – 78. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Proceedings/article/view/4243>
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611–5631. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p13>
- Rahyuda, I. K., Yasa, I. G. W. M., & Yuliarmi, N. N. (2004). *Metodologi Penelitian*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.

- Remus, S. P. (2016). Analisis Reward and Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mina Jaya Persada Makmur Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 2(1), 10–23. <https://media.neliti.com/media/publications/197034-ID-analisis-reward-and-punishment-terhadap.pdf>
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 9(3), 505–515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, 16th Ed. Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (Penerjemah). Perilaku Keorganisasian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sakinah, A., & Suprianto, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Multifuel Boiler Pada PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 2(1), 58–68. <https://doi.org/10.33087/jmas.v2i1.15>
- Santoni, N. P. C. C., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(10), 5379 – 5406. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i10.p07>
- Saputra, D., Nurlina, N., & Hasan, L. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 53–66. <https://ojs.unitas-pdg.ac.id/index.php/manajemen/article/view/87>
- Setiawan, R., Cavaliere, L. P. L. Chowdhury, A. R., Koti, K., Mittal, P., Subramaniam, T. S., & Singh, S. (2021). The Impact of Motivation on Employees Productivity in The Retail Sector: The Mediating Effect of Compensation Benefits. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI)*, 12(6), 8159–8190.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ketiga)*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sufro, L. (2015). Penerapan Sistem Reward Berbasis Kinerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan Pada SPBU PT. Sumber Kurnia Mandiri. *Jurnal Akuntansi Universitas Negeri Surabaya*, 3(2), 1–22. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jurnal-akuntansi/article/view/13263>
- Sufro, Lailatus. (2015). Penerapan Sistem Reward berbasis kinerja sebagai peningkatan kinerja karyawan pada SPBU PT. Sumber Kurnia Mandiri.

Jurnal Akutansi Akunesa, 3(2).

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Suhartini, S. (2019). Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Derowak Jaya di Kabupaten Serang-Banten. *ECo-Buss*, 1(3), 171 – 180. <https://doi.org/10.32877/eb.v1i3.74>
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak Universitas Pamulang*, 1(1), 66 – 82. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1247>
- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(9), 3383 – 3402. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i09.p04>
- Suryadilaga, R. M., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(1), 156 – 163.
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1b), 70–82. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i1.28>
- Suryantika, I. M. K., & Wibawa, I. M. A. (2020). Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 1008–1027. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p10>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto, S., Kosasih Kosasih, N. N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif (JEE)*, 3(4), 546 – 554. <https://doi.org/10.32493/JEE.v3i4.11292>
- Tarigan, C. B., & Tupti, Z. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Kencana Inti Perkasa. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 64 – 73. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v5i1.1826>
- Trihudyatmanto, M. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Empiris pada Industri Karoseri Sakera Magelang). *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*,

4(1), 64–73. <https://doi.org/10.32699/ppkm.v4i1.407>

Widowati, W. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 296 – 303. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.6309>

Zahari, M., & Ubaidillah, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 41–58. <https://doi.org/10.33087/eksis.v5i1.111>

Zainal, H., & Zainal, H. (2017). Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity. *Proceedings of the 2nd International Conference on Education, Science, and Technology (ICEST 2017) Series:Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. <https://doi.org/10.2991/icest-17.2017.9>