

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI SISTEM PENGHARGAAN (*REWARD*) DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
THE WESTIN RESORT NUSA DUA BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

Oleh :

KOMANG ANGELIKA JUNIAWATI

NIM 2015744133

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI SISTEM PENGHARGAAN (*REWARD*) DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
THE WESTIN RESORT NUSA DUA BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

Oleh :

KOMANG ANGELIKA JUNIAWATI

NIM 2015744133

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Implementasi Sistem Penghargaan (*Reward*) Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di The Westin Resort Nusa Dua

2. Penulis

a. Nama : Komang Angelika Juniawati

b. NIM : 2015744133

3. Jurusan : Administrasi Bisnis

4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 11 Juli 2024

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI



Ni Nyoman Supiatni, SE., M.Si

I Nyoman Suka Sanjaya

NIP. 196212311990032003

NIP. 197409152000121002

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**IMPLEMENTASI SISTEM PENGHARGAAN (REWARD) DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI THE WESTIN
RESORT NUSA DUA BALI**

Oleh :
KOMANG ANGELIKA JUNIAWATI
NIM 2015744133

Disahkan:

Penguji I

Prof. Dr. I Wayan Edi
Arsawan, SE., MM
NIP.198208012006041003

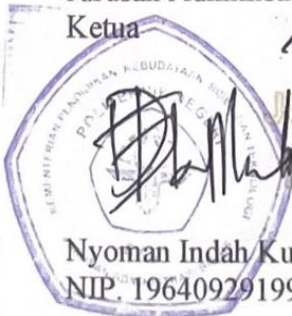
Ketua Penguji

I Nyoman Suka Sanjaya
NIP.197409152000121002

Penguji II

Dra. Ni Luh Putu Inten
Rumini, M.Agb
NIP.196210101989112001

Mengetahui,
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D.
NIP. 196409291990032003

Badung, 23 Agustus 2024
Prodi D4 MBI
Ketua

Ketut Vini Elfarosa, SE.,MM
NIP. 197612032008122001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Kesuksesan dimulai dengan impian, diperjuangkan dengan kerja keras, dan dicapai dengan tekad”



PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis dedikasikan kepada kedua orang tua dan kakak tercinta yang telah memberikan ketulusannya dari hati atas doa yang tak pernah putus dan semangat yang tak ternilai serta orang – orang terdekat yang tersayang, dan untuk almamater kebanggaanku

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Komang Angelika Juniawati
NIM : 2015744133
Prodi/Jurusan : D4 Manajemen Bisnis Internasional / Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Skripsi saya dengan judul:
“Implementasi Sistem Penghargaan (*Reward*) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di The Westin Resort Nusa Dua Bali”

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 19 Juli 2024

Yang menyatakan

JURUSAN ADMIN
POLITEKNIK



Komang Angelika Juniawati
2015744133

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat kemudian dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan itu untuk mencapai tujuan organisasi. Penentu dari besarnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sistem penghargaan dan gaya kepemimpinan. Kedua faktor penentu tersebut kemudian dianalisis untuk diketahui bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan sumber data berupa data primer dan data sekunder serta beberapa teknik analisis, yakni uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda yang mencakup uji t, uji f serta koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan menggunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas tidak menunjukkan adanya penyimpangan syarat pada model persamaan regresi berganda.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 19,042 + 0,206X_1 + 0,229X_2$, artinya kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh sistem penghargaan (*reward*) dan gaya kepemimpinan. Analisis koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan sistem penghargaan (*reward*) dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 51,2%. Sedangkan sisanya yaitu 48,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Kata Kunci : Sistem Penghargaan (*Reward*), Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employee performance is work achievement resulting from the implementation of work plans made and then executed by human resources working in the company to achieve organizational goals. The determinant of employee performance is influenced by several factors, namely the reward system and leadership style. These determining factors are then analyzed to determine their partial and simultaneous effects on employee performance.

This research uses data resources in the form of primary and secondary data, as well as several analysis techniques, namely validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis including t-test, F-test, and determination coefficient. Based on the results of the classical assumption tests conducted using normality test, heteroskedasticity test, and multicollinearity test, there were no deviations from the requirements in the multiple regression equation model.

Based on the results of the multiple regression analysis, the regression equation obtained is $Y = 19.042 + 0.206X_1 + 0.229X_2$, meaning that employee performance is positively and significantly influenced by the reward system and leadership style. The coefficient of determination analysis shows the contribution of the reward system and leadership style to employee performance, which is 51.2%. The remaining 48.8% is explained by other variables outside the model under study.

Keywords: Reward System, Leadership Style, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Implementasi Sistem Penghargaan (*Reward*) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di The Westin Resort Nusa Dua Bali”** tepat pada waktunya.

Tujuan dalam penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menempuh ujian akhir dan mencapai gelar sarjana pada jenjang Diploma IV Program Studi Manajemen Bisnis Internasional di Politeknik Negeri Bali.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bimbingan berbagai pihak yang membantu dalam proses penyelesaiannya. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., e.Com. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D. selaku ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan izin dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE.,MM Selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

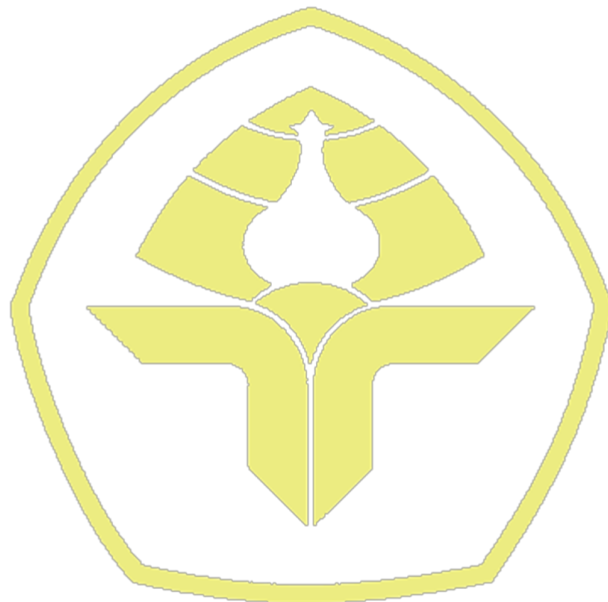
4. Ibu Ni Nyoman Supiatni, SE., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan, bimbingan, dan tuntunan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak I Nyoman Suka Sanjaya, S.S, M.TESOL, PhD selaku dosen pembimbing II atas bimbingan, motivasi, pengarahan dan waktu yang diberikan sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak dan Ibu dosen Program Studi D4 Manajemen Bisnis Internasional serta seluruh staff Kependidikan Politeknik Negeri Bali yang telah banyak memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh pihak *Human Resource Department* Hotel The Westin Resort Nusa Dua Bali yang telah memberikan kelonggaran dalam mendapatkan data-data yang diperlukan oleh penulis.
8. Kedua orang tua tercinta dan kakak, terima kasih atas bantuan moral dan materil, motivasi, saran, serta dukungan yang tak terhingga selama pendidikan dan penyelesaian skripsi kepada penulis.
9. Sukma Udiyani dan Dhaniel Fernando yang telah membantu, mendukung dan memberikan motivasi untuk penulis
10. Nita dan Febri selaku sahabat yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk penulis
11. Seluruh teman-teman D4 Manajemen Bisnis Internasional yang saling memberikan semangat dan doa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian, keterbatasan waktu, tenaga dan juga kemampuan penulis dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu dengan segala kerendahan hati penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan.

Badung, 15 Juli 2024



Penulis



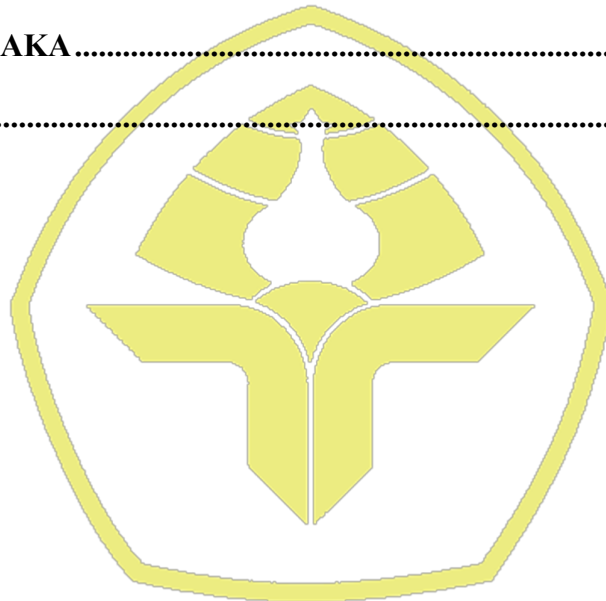
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	i
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
a. Penghargaan (Reward)	11
b. Gaya Kepemimpinan.....	15
c. Kinerja Karyawan.....	19
2.2 Penelitian Sebelumnya	21

2.3 Kerangka Konsep dan Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Populasi dan Sampel	28
3.1.1 Populasi	28
3.1.2 Sampel.....	28
3.2 Data Penelitian	29
3.2.1 Jenis Data	29
3.2.2 Sumber Data.....	30
3.2.3 Metode Pengumpulan Data	30
3.3 Variabel Penelitian	32
3.4 Metode Analisis Data.....	33
3.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	33
3.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.4.3 Statistik Deskriptif	35
3.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda	35
3.4.5 Uji Korelasi	36
3.4.6 Pengujian Hipotesis.....	37
3.4.7 Uji Koefisien Determinasi	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	39
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	39
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan	42
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan	48
4.2.1 Gambaran Karakteristik Responden	48
4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	52
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	56
4.2.4 Analisis Statistik Deskriptif	59
4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	67

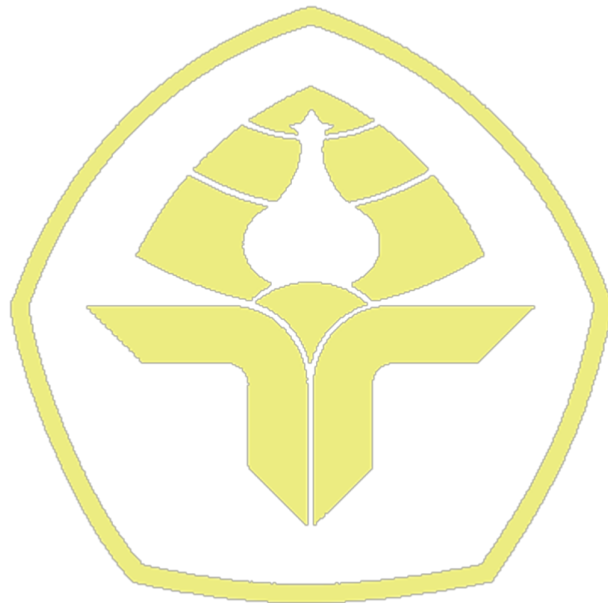
4.2.6 Hasil Uji Korelasi.....	69
4.2.7 Pengujian Hipotesis.....	70
4.2.7.1 Uji T (Parsial).....	70
4.2.7.2 Uji F (Simultan)	72
4.2.8 Uji Koefisien Determinasi	73
4.3 Implikasi Hasil Penelitian	74
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	75
5.1 Simpulan	75
5.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN.....	73



**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep	26
Gambar 4. 1 Organizational Chart The Westin Resort Nusa Dua	42

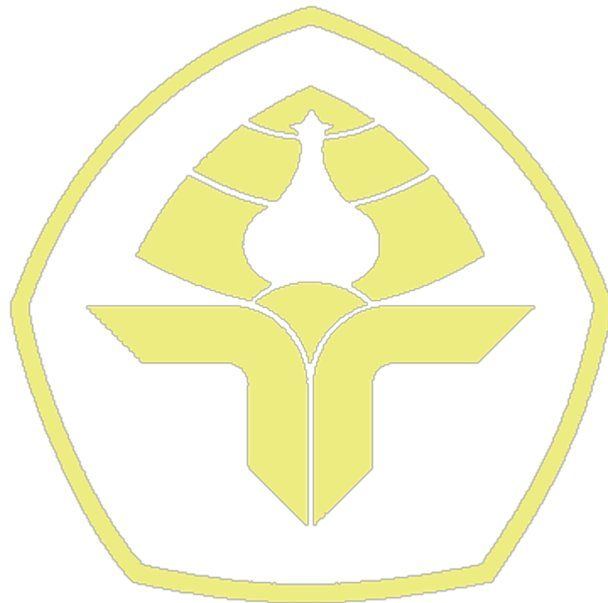


JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jenis Penghargaan	2
Tabel 1. 2 Data Pemberian Reward Karyawan	3
Tabel 3. 1 Pengukuran Skala Likert	32
Tabel 4. 1 Usia Responden.....	48
Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4. 3 Departemen Responden.....	50
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas	52
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas Data.....	54
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas.....	57
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4. 8 Hasil Uji Heterokedastisitas	58
Tabel 4. 9 Statistik Deskriptif.....	59
Tabel 4. 10 Kriteria Pengukuran Deskripsi Penilaian	61
Tabel 4. 11 Tabulasi Data Sistem Penghargaan.....	61
Tabel 4. 12 Tabulasi Data Gaya Kepemimpinan.....	63
Tabel 4. 13 Tabulasi Data Kinerja Karyawan	65
Tabel 4. 14 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
Tabel 4. 15 Keeratan Koefisien Korelasi	69
Tabel 4. 16 Hasil Uji Korelasi.....	69

Tabel 4. 17 Hasil Uji T (Parsial)	71
Tabel 4. 18 Hasil Uji F (Simultan)	72
Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi	73



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi di berbagai sektor memahami pentingnya mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang sangat penting bagi siklus hidup suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat dibutuhkan untuk mendukung aktivitas pengembangan perusahaan agar perusahaan bisa berkesinambungan dan tepat sasaran. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal.

Menurut Budiyanto dan Mochklas (2020:9) kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Pengukuran kinerja karyawan dalam organisasi mutlak dilakukan untuk dapat melihat perkembangan pencapaian tugas yang telah dicapai dalam jangka waktu tertentu. Meningkatnya kinerja karyawan mendorong keberhasilan yang akan dicapai oleh perusahaan. Dalam hal ini, faktor sumber daya manusia baik secara langsung maupun tidak langsung

memegang peran penting dan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap suatu perusahaan. Kinerja karyawan itu sendiri dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, dimana dalam penelitian ini yaitu faktor penghargaan dan gaya kepemimpinan

Menurut Gunawan et al., (2023) penghargaan adalah suatu ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang diberikan perusahaan sebagai bentuk pengakuan yang dipublikasikan untuk memacu tim yang lainnya. Sistem penghargaan (*Reward*) telah dikenal sebagai salah satu instrumen yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya sistem penghargaan di dalam perusahaan, maka kualitas kinerja dari para individu sendiri akan semakin terpacu apabila mereka diberikan penghargaan baik berupa fisik maupun non fisik yang layak atas hasil kerjanya.

Salah satu hotel yang terletak di Kawasan Pariwisata Nusa Dua, ITDC, Bali yaitu The Westin Resort Nusa Dua ini dikenal sebagai salah satu hotel berbintang 5 yang berada dibawah naungan Marriot International. Adapun jenis-jenis penghargaan di The Westin Resort Nusa Dua Bali adalah sebagai berikut.

No	Jenis Penghargaan
1	Kenaikan Jabatan / Gaji
2	<i>The Best Manager Of The Month</i>
3	<i>The Best Supervisor Of The Month</i>
4	<i>The Best Employee Of The Month</i>

Tabel 1. 1

Jenis Penghargaan

Pada pemberian sistem penghargaan (*reward*) di The Westin Resort Nusa Dua Bali mengalami permasalahan mengenai ketidakseimbangan dalam pemberian penghargaan kepada karyawan yang membuat para karyawan merasa kurang adil dan menurunkan kinerja kerja karyawan. Salah satu faktor tersebut yaitu dikarenakan penilaian yang digunakan dalam sistem penghargaan yaitu menggunakan *Guest Voice* atau dapat disebut dengan penilaian kinerja kepada karyawan yang diberikan oleh tamu atau wisatawan yang menginap di hotel. Hal ini hanya menguntungkan para karyawan yang bekerja di departemen seperti *front office, F&B Service, SPA, dan Recreation* yang selalu berhadapan dengan para tamu yang berkunjung sehingga departemen di bagian *back office* seperti *accounting, sales marketing, event management, engineering, dan F&B kitchen* sangat jarang mendapatkan penghargaan.

No	Jenis Penghargaan	Jumlah Karyawan Yang diberikan Reward	
		2022	2023
1	Kenaikan Jabatan / Gaji	23 Orang	29 Orang
2	<i>The Best Manager Of The Month</i>	12 Orang	12 Orang
3	<i>The Best Supervisor Of The Month</i>	12 Orang	12 Orang
4	<i>The Best Employee Of The Month</i>	12 Orang	12 Orang
TOTAL		59 Orang	65 Orang

Tabel 1. 2

Data Pemberian Reward Karyawan

Dalam konteks ini, peran pemimpin sangat penting untuk memastikan bahwa sistem penghargaan diterapkan secara adil dan efektif. Pemimpin harus mampu mengarahkan dan mengkoordinasi karyawan untuk menjaga soliditas dan keharmonisan tim, serta memastikan bahwa semua karyawan merasa dihargai dan termotivasehingga membutuhkan gaya seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan mengkoordinasi karyawan untuk melakukan tugasnya dengan baik.

Menurut Suwarno et al., (2019) gaya kepemimpinan (leadership style) merupakan suatu model atau strategi dalam memimpin suatu organisasi atau lembaga. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Dari definisi tentang kepemimpinan yang telah dikemukakan, menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan tingkah laku seorang pemimpin untuk menggerakkan, mendorong, membimbing serta berkomunikasi dengan bawahannya agar mau bekerja dengan rela tanpa terpaksa dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya demi tercapainya tujuan bersama. Gaya kepemimpinan merupakan kode etik yang digunakan untuk mencoba memerintah orang lain. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan menjadikan seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan pun bisa lebih baik lagi.

Keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan telah dikaji oleh sejumlah peneliti sebelumnya, namun memberikan temuan yang tidak konsisten. Seperti Erri et al., (2021) dalam penelitiannya

menemukan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. Temuan berbeda diungkapkan oleh Yanti et al., (2022) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Felousa Trimedika Indonesia. Berkaitan dengan reward, temuan Dihan et al., (2020) menunjukkan bahwa reward mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Temuan berbeda diungkapkan oleh Adityarini (2022) bahwa reward tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan minimarket Alfamart di Jakarta Timur. Berdasarkan beberapa temuan penelitian sebelumnya tersebut tampak adanya *research gap* yang kemudian menjadi salah satu alasan untuk kembali menggunakan variabel-variabel tersebut kedalam penelitian ini.

Meskipun pentingnya sistem penghargaan dan gaya kepemimpinan, implementasinya tidak selalu berjalan dengan lancar. Terdapat berbagai kendala dan hambatan yang mungkin dihadapi dalam menerapkan hal tersebut, seperti kurangnya dukungan manajemen, keterbatasan sumber daya, kurangnya transparansi dalam penilaian karyawan, atau kurangnya kesesuaian antara atasan dan bawahan. Meskipun telah ada banyak penelitian mengenai sistem penghargaan dan gaya kepemimpinan, namun penelitian yang lebih spesifik mengenai implementasi sistem penghargaan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan masih terbatas. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai **“Implementasi Sistem Penghargaan (*Reward*) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di The Westin Resort Nusa Dua Bali”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, pokok permasalahan yang dijadikan sebagai masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah implementasi sistem penghargaan (*reward*) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di The Westin Resort Nusa Dua Bali?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di The Westin Resort Nusa Dua Bali?
3. Apakah implementasi sistem penghargaan (*reward*) dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di The Westin Resort Nusa Dua Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui implementasi sistem penghargaan (*reward*) secara parsial terhadap kinerja karyawan di The Westin Resort Nusa Dua Bali
2. Untuk mengetahui implementasi gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan di The Westin Resort Nusa Dua Bali
3. Untuk mengetahui pengaruh implementasi sistem penghargaan (*reward*) dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (*simultan*) terhadap kinerja karyawan di The Westin Resort Nusa Dua Bali

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat yang akan diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi untuk mendukung penelitian lain dan menambah daftar pustaka di lingkungan akademik. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan masukan bagi pembaca. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan tentang bagaimana implementasi sistem penghargaan dan gaya kepemimpinan sebagai upaya keberlanjutan dalam implementasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dan bahan tambahan khususnya dalam pengajaran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

b. Bagi The Westin Resort Nusa Dua

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pedoman yang berguna bagi perusahaan mengenai apa yang perlu diperbaiki dalam implementasi sistem penghargaan dan gaya kepemimpinan perusahaan dan memiliki harapan besar agar implementasi ini dapat diterapkan nantinya.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab I ini membahas tentang latar belakang yang diangkat, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab II yaitu tinjauan pustaka membahas tentang telaah teori yaitu teori – teori yang berasal dari berbagai literatur yang dianggap relevan dengan permasalahan yang diangkat untuk dapat mengakomodasi argumentasi yang akurat sesuai dengan pokok permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, pembahasan mengenai penelitian sebelumnya, serta menyajikan kerangka konseptual dan hipotesis penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab III yaitu metode penelitian, yakni membahas tentang metode penelitian yang meliputi tempat penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data.

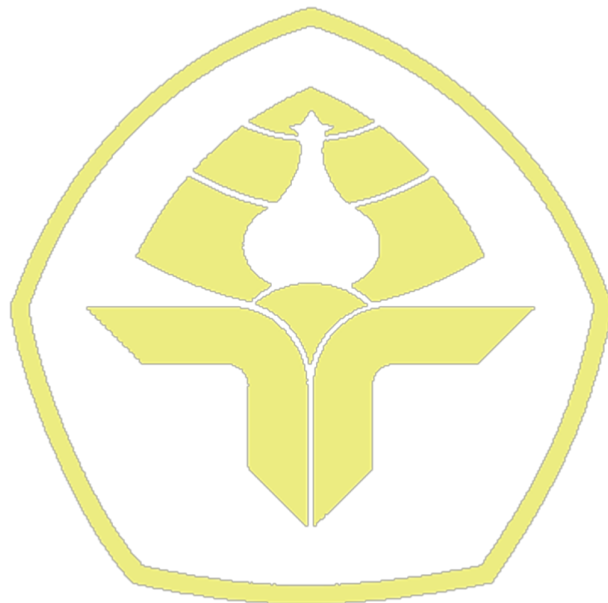
BAB IV : PEMBAHASAN

Pada bab IV yaitu pembahasan, menyajikan tentang hasil dari penelitian yang terdiri dari gambaran umum berupa deskripsi, sejarah, struktur organisasi hotel The Westin Resort Nusa Dua Bali, membahas tentang hasil analisis sistem penghargaan (*reward*)

dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di The Westin Resort Nusa Dua.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini membahas tentang simpulan dan saran yang merupakan jawaban dari rumusan masalah, serta saran yang merupakan masukan yang diajukan dari hasil penelitian.



**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi sistem penghargaan (*reward*) dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di The Westin Resort Nusa Dua Bali yang telah dipaparkan, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Sistem penghargaan (*reward*) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan jika sistem penghargaan (*reward*) meningkat maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan di The Westin Resort Nusa Dua.
2. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan jika gaya kepemimpinan meningkat maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan di The Westin Resort Nusa Dua.
3. Sistem penghargaan (*reward*) dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem penghargaan (*reward*) dan gaya kepemimpinan berkontribusi sebesar 51,2% terhadap kinerja karyawan di The Westin Resort Nusa Dua Bali, sedangkan 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti motivasi, disiplin, punishment, dan lain – lain.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang penulis dapat berikan bagi pihak manajemen The Westin Resort Nusa Dua Bali adalah sebagai berikut:

1. Bagi Hotel The Westin Resort Nusa Dua

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan hendaknya perusahaan memastikan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan adil, transparan, dan tepat sasaran. Selain itu, perlu mengembangkan program pelatihan kepemimpinan yang mendorong gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional atau partisipatif. Pemimpin harus dilatih untuk menginspirasi, memberdayakan, dan memotivasi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja tinggi.

2. Bagi Karyawan The Westin Resort Nusa Dua

Karyawan sebaiknya terus mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka, serta mengambil inisiatif untuk menjadi lebih proaktif dalam pekerjaan. Dengan demikian, mereka dapat lebih berhak menerima penghargaan dan mendapatkan pengakuan dari atasan.

3. Bagi Peneliti

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin memoderasi atau memediasi hubungan antara sistem penghargaan, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, jenis industri, atau karakteristik demografis karyawan.

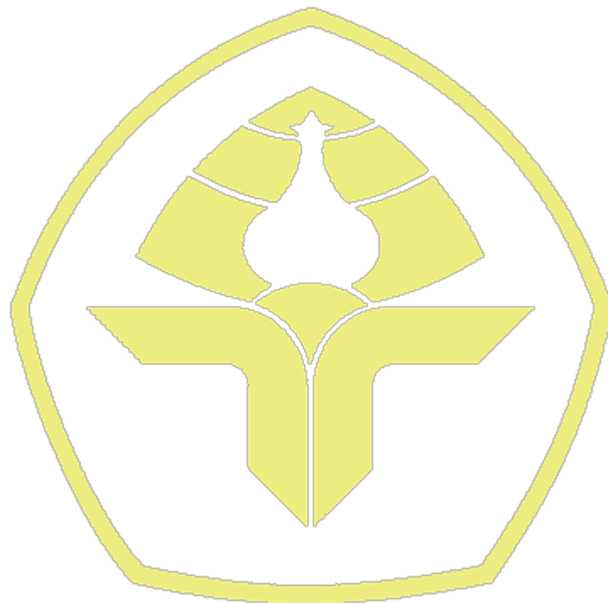
DAFTAR PUSTAKA

- Abidin Z., Fuadi, Salam A. F., Kahpi H. S. (2020). The Influence of Transformational Leadership and Reward Systems on Employee Performance. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*. 2(6).
- Adityarini, C. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 1430-1439. <https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/view/357>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M., (2020). *Kinerja Karyawan (Pendekatan riset)*. Banten: Cv. AA Rizky.
- Dewi Andriani. (2022). Reward System Analysis on Employee Performance Improvement. *Journal Eduvest*. Vol2(6): 1.102-1.107E-ISSN:2775-3727
- Saputra, D., Nurlina., Hasan., Lenny (2017). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Manajemen dan Kewirausahaan* <https://ojs.unitas-pdg.ac.id/index.php/manajemen/article/view/87>
- Dihan F. N., Hidayat F. (2020), Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Varibel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi* 11(1)<https://doi.org/10.18196/bti.111126>
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Erri, Dirgahayu, et al. (2021). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta." *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9). pp. 1897-1906, doi:10.47492/jip.v1i9.348.

- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A., Sopandi, E., malsabila, mayylisa, Pangestu, M., & Assifah, R. (2023). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG TOEDJOE CIKARANG. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1-9. <https://doi.org/10.36546/jm.v11i1.862>
- Hardani, D. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Cv. Pustaka Ilmu.
- Irma, S. Z. (2021). Pengaruh Keterampilan, Komitmen, Keterlibata Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dian Mega Kurnia Juanda Surabaya.
- Lubis, N. K., & Nasution, A. I. L. (2023). Pengaruh Sistem Penghargaan dan Gaya Komunikasi Pimpinan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus Panglong Lucky Centra Jalan Besar Tembung). *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 466–475. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i1.1454>
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis, 2(2), 45-52. <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v2i2>
- Cindy, Novia (2021) Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Optimo Indonesia. *Jurnal: Institut Bisnis dan Informatika*
- Mokorimban, S., Tumbuan, W. J., & Saerang, R. T. (2023). The Influence Of Leadership Style And Reward System On Employee Performance At PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 33-41.
- Mujiastuti, R., Komariyah, N., & Hasbi, M. (2019). Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW). *Jurnal*

- Sistem Informasi, Teknologi Informasi dan Komputer, 9(2), 133-141. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/just-it/article/4108/3065>
- Pahotan, J., & Widhianto, C. W. (2023). Analysis of Leadership Style, Organizational Culture, and Organizational Commitment on Employee Performance Moderated by Reward System. *Journal of World Science*, 2(10), 1610-1621.
- Rondonuwu, B. I., Pangemanan, S. S., dan Arie, F. V. (2021). *The Effect of Leadership Style and Reward System on Employee Wellbeing at PDAM Manado*. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1316-1324
- Silaen, N. R., (2021). *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Cv Widina Media Utama.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung:CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI. *Transparansi Hukum*, 2(1). <https://doi.org/10.30737/transparansi.v2i1.338>.
- Trihudyatmanto, M., & Sukardi. (2023). *Sistem Penghargaan (Rewards) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta*. *Jurnal Ilmiah*. 12(1), 2302 – 2752. <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/sa/article/554/513/1851>.
- Viona, E., & Lubis, A. (2024). Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Kcp Tanjung Priok Tawes Jakarta Utara. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 63-71.

- Wijaya, L.F., (2021). *Sistem Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal IKEM. 1(2). <https://ummaspul.e-journal.id/JKM/article/2371/763>.
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia)*. ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal, 2(2), 377–386. Retrieved from <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/365>



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

1. Nama :
2. Umur : 20 - 25Tahun
26 – 30 Tahun
31 – 40 Tahun
41 – 50 Tahun
 Diatas 50 Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
4. Department : Front office
Service Express
 Westin Experience
F&B Service
F&B Kitchen
F&B Stewarding
Loss prevention
Engineering
IT
 Accounting
Recreation & Westin Kids Club
Sales Marketing
 Event Management
 Reservation
 Human Resources Department
 Revenue

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Bacalah pernyataan – pernyataan berikut ini dan berilah tanda √ pada kolom yang telah disediakan yang sesuai dengan kondisi Anda saat ini:

Keterangan :

- 1 : Sangat Tidak Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 3 : Sedikit Tidak Setuju
- 4 : Sedikit Setuju
- 5 : Sedikit Sangat Setuju
- 6 : Setuju
- 7 : Sangat Setuju

Sistem Penghargaan (Reward)

No	Pernyataan	1 = Sangat Tidak Setuju	2 = Tidak Setuju	3 = Sedikit Tidak Setuju	4 = Sedikit Setuju	5 = Sedikit Sangat Setuju	6 = Setuju	7 = Sangat Setuju
1	Perusahaan memberikan imbalan untuk karyawan yang berprestasi/rajin							
2	Gaji yang diberikan mempengaruhi kinerja karyawan The Westin Resort Nusa Dua							
3	Perusahaan menaikkan gaji kepada pegawai yang memiliki hasil kerja yang baik							
4	Perusahaan selalu memberikan insentif kepada karyawan jika kinerja melebihi standar yang ditentukan perusahaan							
5	Insentif yang diberikan mampu menaikkan kinerja kerja karyawan							
6	Perusahaan memberikan tunjangan / bonus kepada karyawan dengan kinerja yang baik							
7	Tunjangan yang diberikan menambah semangat dan meningkatkan kinerja kerja							
8	Tunjangan yang diberikan berupa tunjangan kesehatan, keselamatan kerja dan hari raya							
9	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan							

	dalam peningkatan kemampuan.							
10	Perusahaan memberikan peluang yang merata kepada seluruh karyawan dalam memberikan promosi jabatan							

Gaya Kepemimpinan

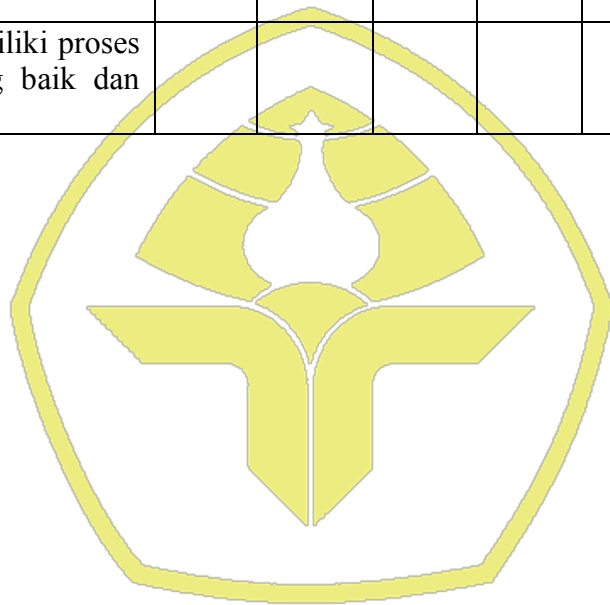
No	Pernyataan	1 = Sangat Tidak Setuju	2 = Tidak Setuju	3 = Sedikit Tidak Setuju	4 = Sedikit Setuju	5 = Sedikit Sangat Setuju	6 = Setuju	7 = Sangat Setuju
1	Direktur mengambil keputusan sesuai dengan kondisi dan bijak							
2	Direktur menerima masukan atau solusi terkait penyelesaian permasalahan dari karyawan							
3	Jika muncul permasalahan, Direktur bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi							
4	Direktur menghargai dan memuji para karyawan yang kinerjanya bagus							
5	Direktur selalu memotivasi karyawan untuk bekerja							
6	Direktur menghargai pekerjaan karyawan dengan memberi reward/penghargaan							
7	Direktur selalu memberikan intruksi yang jelas kepada seluruh karyawan							

8	Direktur memiliki kemampuan dalam mengatur bawahan							
9	Direktur melakukan tindakan perbaikan atas kesalahan yang karyawan lakukan.							
10	Direktur selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahan.							
11	Direktur mengawasi secara langsung kinerja karyawan agar sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.							
12	Direktur bertanggung jawab atas kesalahan yang telah diperbuat							
13	Direktur yang baik memiliki kemampuan dalam mengatur emosinya/tidak mudah marah							

Kinerja karyawan

No	Pernyataan	1 = Sangat Tidak Setuju	2 = Tidak Setuju	3 = Sedikit Tidak Setuju	4 = Sedikit Setuju	5 = Sedikit Sangat Setuju	6 = Setuju	7 = Sangat Setuju
1	Pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan (SOP)							
2	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan rapi							
3	Saya mengerjakan pekerjaan sebelum dan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan							

4	Saya memiliki kreativitas dan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan							
5	Saya memberikan dan menyalurkan ide-ide baru kepada pemimpin terkait pekerjaan							
6	Saya bersedia menerima konsekuensi ketika melakukan kesalahan dalam pekerjaan							
7	Saya mampu mencapai target pekerjaan							
8	Saya memiliki proses kerja yang baik dan efektif							



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Lampiran 2 Jawaban Hasil Kuesioner

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.13	x2.14	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	Y
7	6	6	7	7	6	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	7	7	89	7	7	7	7	7	7	7	7	56
7	6	7	6	7	7	6	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	89	7	7	7	7	7	7	7	7	56
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	91	7	7	7	7	7	7	7	7	56
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	91	7	7	7	7	7	7	7	7	56
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	91	7	7	7	7	7	7	7	7	56
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	91	7	7	7	7	7	7	7	7	56
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	91	7	7	7	7	7	7	7	7	56
6	5	5	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	86	7	6	7	7	7	7	6	7	54
7	7	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	90	7	6	7	7	7	7	6	7	54
6	7	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	7	86	7	6	7	5	7	7	7	7	53
5	7	5	5	7	5	6	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	7	7	7	6	6	7	7	7	54	
5	7	5	5	7	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	73	6	4	6	4	4	7	6	6	43
6	6	6	6	7	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	89	7	7	7	7	7	7	6	6	54
6	6	6	6	7	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	89	6	6	5	6	6	6	6	6	47
6	7	7	6	7	6	6	7	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	7	86	6	7	7	7	6	7	6	7	54
7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	6	7	6	6	6	6	6	6	7	6	7	87	7	6	7	6	6	7	6	7	52
6	7	7	6	7	6	7	6	7	6	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	7	6	7	87	6	6	6	6	6	6	6	6	49
7	7	6	7	7	7	7	6	7	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	7	87	6	5	6	5	6	6	6	6	54
6	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	7	87	6	7	7	7	7	6	7	6	54
5	5	7	5	6	6	6	7	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	7	7	6	7	5	7	7	7	53	
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	89	6	6	6	6	6	6	6	6	49
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	91	7	7	4	7	7	7	7	7	53
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	91	6	6	6	6	6	6	6	6	50
7	7	6	3	5	7	6	7	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	76	6	6	6	7	7	6	6	52	
7	7	6	3	5	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	76	6	7	6	7	7	6	6	7	52	
7	7	5	6	7	7	7	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	85	6	6	6	6	6	6	6	6	49
7	7	6	7	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	85	6	6	6	6	6	6	6	6	52
7	7	7	4	5	6	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87	7	6	6	6	6	6	6	6	6	45
6	5	5	5	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	86	6	4	6	4	4	7	6	6	43	
7	1	5	7	7	7	7	7	7	7	6	2	4	6	6	4	6	7	6	6	6	6	6	7	4	75	7	7	5	5	6	7	6	50
7	1	5	7	7	7	7	7	7	7	6	2	4	6	6	4	6	7	6	6	6	6	6	7	4	75	7	7	6	7	7	6	7	55
7	6	7	7	5	7	6	6	5	7	6	6	5	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	88	7	7	7	7	7	7	7	7	56
6	6	6	7	5	7	6	6	6	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	88	7	5	7	6	4	7	7	6	50
6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	88	7	7	7	7	7	6	7	7	55
6	5	5	6	5	6	6	4	6	7	5	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	80	7	7	7	6	6	6	7	7	54
6	6	6	6	6	6	6	4	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	80	6	6	6	6	6	6	6	6	49
6	6	6	6	6	6	6	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	80	7	7	7	7	7	7	7	7	56
7	7	7	6	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	80	7	6	7	5	7	7	7	7	53
7	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	80	6	6	6	6	6	6	6	6	47
7	7	6	6	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	80	6	6	6	6	6	6	6	6	54
6	5	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	80	6	6	6	6	6	6	6	6	49
6	5	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	78	6	6	6	6	6	6	6	6	46
6	5	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	78	6	6	6	6	6	6	6	6	46
5	5	7	5	6	6	6	7	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	7	7	7	7	7	7	6	6	6	43
5	5	7	5	6	6	6	7	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	6	4	6	4	4	7	6	6	54	
5	5	7	5	6	6	6	7	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	6	6	5	6	5	5	6	6	45	
4	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	78	6	6	6	6	6	6	6	6	46
4	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	78	6	6	6	6	6	6	6	6	46
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	78	7	7	6	7	6	7	7	7	50
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	78	7	7	6	7	6	7	7	7	54
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	78	7	7	7	7	7	7	7	7	56
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	76	6	6	6	6	6	6	6	6	45
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	76	6	6	6	6	6	6	6	6	48
7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	80	6	7	7	7	6	7	6	7	54
6	6	6	6	6	6	7	6	7	6	7	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	76	7	6	5	5	6	6	6	47
6	6	6	6	6	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	6	6	52
6	4	6	4	6	6	6	6	6	6	6	4	5	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	58	7	6	6	6	6	6	6	6	49
6	6	6	6																														

Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS

		Correlations										
		x1_1	x1_2	x1_3	x1_4	x1_5	x1_6	x1_7	x1_8	x1_9	x1_10	X1
x1_1	Pearson Correlation	1	.143	.290**	.427**	.169	.519**	.316**	.168	.553**	.179	.651**
	Sig. (2-tailed)		.200	.008	.000	.128	.000	.004	.132	.000	.107	.000
	N	95	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
x1_2	Pearson Correlation	.143	1	.361**	.002	.020	.241*	.201	-.047	.092	.063	.441**
	Sig. (2-tailed)	.200		.001	.986	.860	.029	.071	.675	.412	.576	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
x1_3	Pearson Correlation	.290**	.361**	1	.293**	.050	.468**	.128	.125	-.046	.303**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001		.008	.657	.000	.251	.262	.685	.006	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
x1_4	Pearson Correlation	.427**	.002	.293**	1	.505**	.386**	.170	.198	.342**	.455**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.986	.008		.000	.000	.126	.075	.002	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
x1_5	Pearson Correlation	.169	.020	.050	.505**	1	.179	.428**	.415**	.327**	.344**	.559**
	Sig. (2-tailed)	.128	.860	.657	.000		.108	.000	.000	.003	.002	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
x1_6	Pearson Correlation	.519**	.241*	.468**	.386**	.179	1	.423**	.357**	.290**	.351**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.029	.000	.000	.108		.000	.001	.008	.001	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
x1_7	Pearson Correlation	.316**	.201	.128	.170	.428**	.423**	1	.403**	.429**	.310**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.004	.071	.251	.126	.000	.000		.000	.000	.005	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
x1_8	Pearson Correlation	.168	-.047	.125	.198	.415**	.357**	.403**	1	.070	.092	.405**
	Sig. (2-tailed)	.132	.675	.262	.075	.000	.001	.000		.532	.413	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
x1_9	Pearson Correlation	.553**	.092	-.046	.342**	.327**	.290**	.429**	.070	1	.469**	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000	.412	.685	.002	.003	.008	.000	.532		.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
x1_10	Pearson Correlation	.179	.063	.303**	.455**	.344**	.351**	.310**	.092	.469**	1	.598**
	Sig. (2-tailed)	.107	.576	.006	.000	.002	.001	.005	.413	.000		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1	Pearson Correlation	.651**	.441**	.538**	.664**	.559**	.712**	.624**	.405**	.590**	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

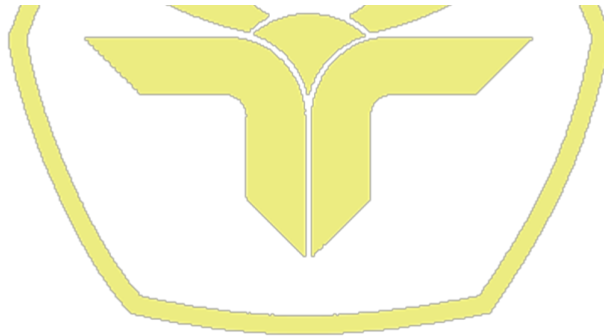


JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Correlations

		x2_1	x2_2	x2_3	x2_4	x2_5	x2_6	x2_7	x2_8	x2_9	x2_10	x2_11	x2_12	x2_13	X2
x2_1	Pearson Correlation	1	.719**	.602**	.721**	.640**	.494**	.610**	.674**	.703**	.613**	.471**	.387**	.799**	.778**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
x2_2	Pearson Correlation	.719**	1	.660**	.697**	.628**	.560**	.535**	.609**	.694**	.483**	.657**	.420**	.510**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
x2_3	Pearson Correlation	.602**	.660**	1	.640**	.706**	.644**	.684**	.681**	.750**	.721**	.527**	.566**	.497**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
x2_4	Pearson Correlation	.721**	.697**	.640**	1	.806**	.645**	.693**	.778**	.740**	.603**	.608**	.596**	.675**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
x2_5	Pearson Correlation	.640**	.628**	.706**	.806**	1	.749**	.748**	.842**	.739**	.782**	.691**	.604**	.629**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
x2_6	Pearson Correlation	.494**	.560**	.644**	.645**	.749**	1	.828**	.855**	.791**	.790**	.650**	.615**	.488**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
x2_7	Pearson Correlation	.610**	.535**	.684**	.693**	.748**	.828**	1	.867**	.770**	.830**	.617**	.588**	.626**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
x2_8	Pearson Correlation	.674**	.609**	.681**	.778**	.842**	.855**	.867**	1	.889**	.826**	.758**	.710**	.749**	.952**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
x2_9	Pearson Correlation	.703**	.694**	.750**	.740**	.739**	.791**	.770**	.889**	1	.719**	.679**	.667**	.709**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
x2_10	Pearson Correlation	.613**	.483**	.721**	.603**	.782**	.790**	.830**	.826**	.719**	1	.598**	.674**	.597**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
x2_11	Pearson Correlation	.471**	.657**	.527**	.608**	.691**	.650**	.617**	.758**	.679**	.598**	1	.679**	.450**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
x2_12	Pearson Correlation	.387**	.420**	.566**	.596**	.604**	.615**	.588**	.710**	.667**	.674**	.679**	1	.373**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
x2_13	Pearson Correlation	.799**	.510**	.497**	.675**	.629**	.488**	.626**	.749**	.709**	.597**	.450**	.373**	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2	Pearson Correlation	.778**	.752**	.800**	.861**	.888**	.846**	.872**	.952**	.914**	.852**	.774**	.737**	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



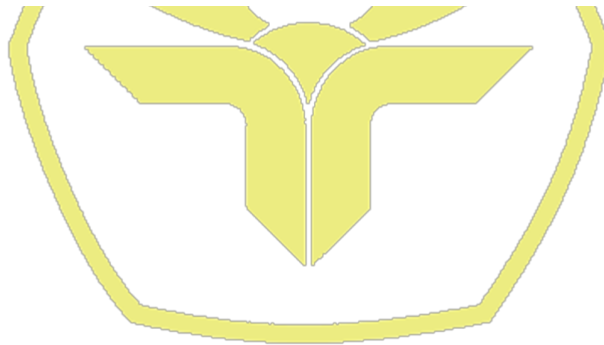
**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

Correlations

		y_1	y_2	y_3	y_4	y_5	y_6	y_7	y_8	Y
y_1	Pearson Correlation	1	.566**	.427**	.481**	.331**	.313**	.508**	.446**	.701**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.004	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
y_2	Pearson Correlation	.566**	1	.272*	.676**	.456**	-.083	.554**	.499**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000		.014	.000	.000	.457	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
y_3	Pearson Correlation	.427**	.272*	1	.262*	.318**	.473**	.360**	.264*	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014		.017	.004	.000	.001	.017	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
y_4	Pearson Correlation	.481**	.676**	.262*	1	.757**	.274*	.504**	.639**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017		.000	.013	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
y_5	Pearson Correlation	.331**	.456**	.318**	.757**	1	.355**	.326**	.506**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.004	.000		.001	.003	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
y_6	Pearson Correlation	.313**	-.083	.473**	.274*	.355**	1	.291**	.232*	.532**
	Sig. (2-tailed)	.004	.457	.000	.013	.001		.008	.036	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
y_7	Pearson Correlation	.508**	.554**	.360**	.504**	.326**	.291**	1	.670**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.003	.008		.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
y_8	Pearson Correlation	.446**	.499**	.264*	.639**	.506**	.232*	.670**	1	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017	.000	.000	.036	.000		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y	Pearson Correlation	.701**	.694**	.612**	.835**	.748**	.532**	.725**	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



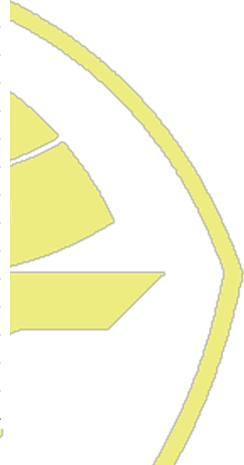
**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	31

Item–Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1_1	186.56	210.990	.569	.945
x1_2	186.70	214.906	.250	.950
x1_3	186.55	216.448	.351	.947
x1_4	186.95	208.664	.511	.946
x1_5	186.60	215.848	.433	.946
x1_6	186.52	216.425	.401	.947
x1_7	186.51	215.710	.390	.947
x1_8	186.28	221.710	.192	.948
x1_9	186.49	214.080	.532	.946
x1_10	186.59	213.258	.548	.946
x2_1	186.73	208.446	.712	.944
x2_2	186.68	208.688	.728	.944
x2_3	186.77	207.662	.769	.944
x2_4	186.87	200.982	.799	.943
x2_5	186.67	204.150	.817	.943
x2_6	186.76	205.915	.721	.944
x2_7	186.85	204.694	.779	.943
x2_8	186.71	202.555	.870	.942
x2_9	186.70	205.103	.800	.943
x2_10	186.68	210.293	.770	.944
x2_11	186.60	209.601	.741	.944
x2_12	186.89	205.087	.676	.944
x2_13	186.63	207.247	.700	.944
y_1	186.39	216.438	.547	.946
y_2	186.52	216.228	.377	.947
y_3	186.60	215.799	.400	.947
y_4	186.66	208.647	.659	.945
y_5	186.83	209.452	.721	.944
y_6	186.59	210.986	.574	.945
y_7	186.56	216.694	.493	.946
y_8	186.55	214.843	.559	.946

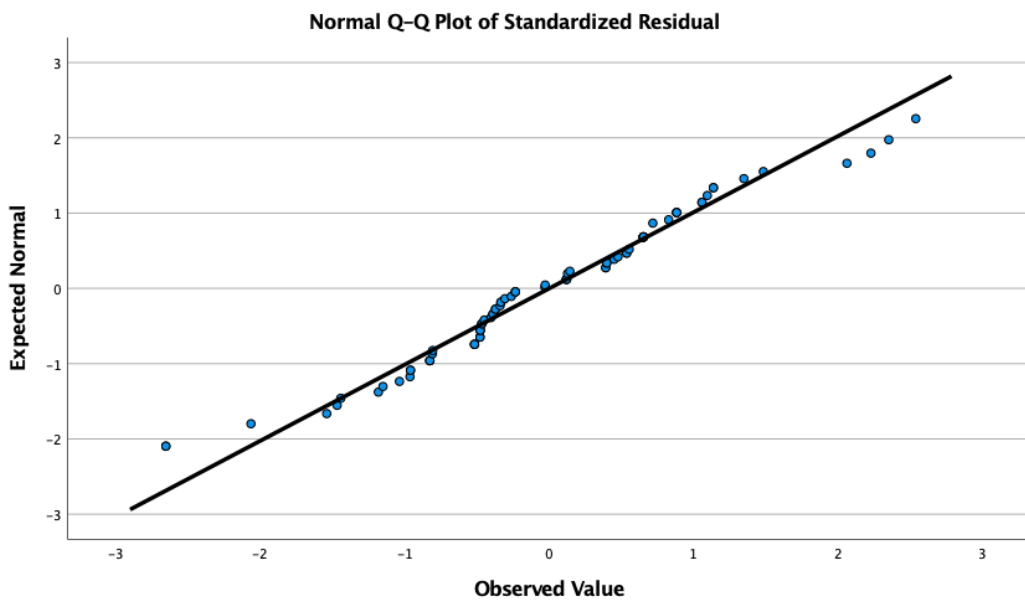
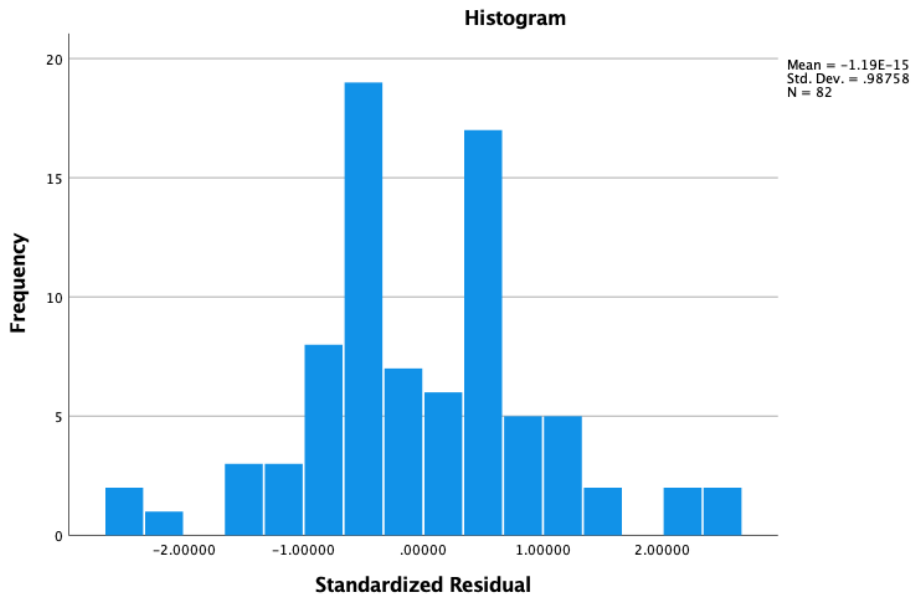


Tests of Normality

	Kolmogorov–Smirnov ^a			Shapiro–Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	.094	82	.072	.976	82	.121

a. Lilliefors Significance Correction





Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.813	.949		.857	.394		
	X1 (Sistem Penghargaan)	.023	.019	.169	1.220	.226	.631	1.585
	X2 (Gaya Kepemimpinan)	-.019	.009	-.273	-1.978	.051	.631	1.585

a. Dependent Variable: abs

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.042	4.197		4.537	.000		
	X1 (Sistem Penghargaan)	.206	.084	.243	2.457	.016	.631	1.585
	X2 (Gaya Kepemimpinan)	.229	.042	.541	5.467	.000	.631	1.585

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	582.736	2	291.368	41.410	.000 ^b
	Residual	555.862	79	7.036		
	Total	1138.598	81			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)

b. Predictors: (Constant), X2 (Gaya Kepemimpinan), X1 (Sistem Penghargaan)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.512	.499	2.653

a. Predictors: (Constant), X2 (Gaya Kepemimpinan), X1 (Sistem Penghargaan)

b. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)

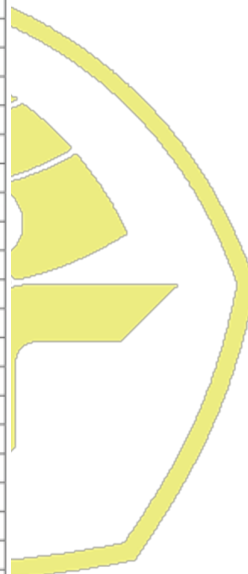
Correlations

		Sistem Penghargaan	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Sistem Penghargaan	Pearson Correlation	1	.608**	.572**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	82	82	82
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.608**	1	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	82	82	82
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.572**	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4 R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211



PT. TRANSI BISNIS
GERI BALI

Lampiran 5 T tabel

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 6 F Tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 7 Hasil Bimbingan Dosen Pembimbing I



POLITEKNIK NEGERI BALI

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
POLITEKNIK NEGERI BALI

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

Laman: www.bisnis.pnb.ac.id Email: bisnis@pnb.ac.id Telp. (0361) 701981 (hunting) ,701128

PROSES BIMBINGAN SKRIPSI

PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL TA 2023/2024

Nama Mahasiswa : Komang Angelika Juniawati
NIM : 2015744133
Judul SKRIPSI : Implementasi sistem penghargaan (*Reward*) dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan The Westin Resort Nusa Dua

NO	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan
1	2/5/24	bab I Revisi	
2	14/5/24	bab I Acc	
3	21/5/24	bab II Revisi	
4	4/6/24	bab II Acc	
5	6/6/24	bab III Revisi	
6	20/6/24	bab III Acc	
7	27/6/24	bab IV Revisi	
8	2/7/24	bab IV Acc	
9	9/7/24	bab V Revisi	
10	11/7/24	bab V Acc	

Badung, 11 Juli 2024
Pembimbing,

Ni Nyoman Supiatni, SE., M.Si
NIP. 196212311990032003

Lampiran 8 Hasil Bimbingan Dosen Pembimbing II



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
POLITEKNIK NEGERI BALI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
Laman: www.bisnis.pnb.ac.id Email: bisnis@pnb.ac.id Telp. (0361) 701981 (hunting) ,701128

PROSES BIMBINGAN SKRIPSI

PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL TA 2023/2024

Nama Mahasiswa : Komang Angelika Juniawati
NIM : 2015744133
Judul SKRIPSI : Implementasi Sistem Penghargaan (*Reward*) Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di The Westin Resort Nusa Dua

NO	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan
1	12 April 2024	BAB 1 Revisi	sk
2	19/4/24	BAB 1 ACC	sk
3	14/5/24	Perbaiki BAB II dan III	sk
4	29/5/24	BAB II dan BAB III Acc	sk
5	4/6/24	Penyusunan kuesioner penelitian	sk
6	13/6/24	Olah data dengan SPSS	sk
7	21/6/24	Revisi hasil olah data	sk
8	4/7/24	Revisi BAB IV	sk
9	5/7/24	Revisi BAB IV dan BAB V	sk
10	11/7/24	BAB IV dan BAB V Acc	sk

Badung, 11 Juli 2024
Pembimbing,

I Nyoman Suka Sanjaya, S.S, M.TESOL, PhD
NIP. 197409152000121002

Lampiran 9 Surat Keterangan Penggunaan Karya Mahasiswa

WESTIN
HOTELS & RESORTS

SURAT KETERANGAN PENGGUNAAN KARYA MAHASISWA

Nomor : 8/HRD-TWRNDB/VIII/2024

**THE WESTIN RESORT
NUSA DUA, BALI**

Kawasan Pariwisata Nusa Dua,
ITDC Lot N-3, Nusa Dua 80363
Bali, Indonesia

T +62 361 771906

F +62 361 771908

westin.com/bali

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : I Wayan Subaga
Jabatan : Assistant Director of Human Resources
Perusahaan : The Westin Resort Nusa Dua, Bali
Alamat : Kawasan Pariwisata ITDC Lot N-3,
Nusa Dua, Kuta Selatan, Badung, Bali 80363

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa mahasiswi berikut :

Nama : Komang Angelika Juniawati
NIM : 2015744133
Kelas : 8C
Program Studi : D4 Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan : Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

Telah menghasilkan karya berupa : infografis terkait kinerja karyawan yang dipergunakan di perusahaan kami di bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Terlampir dokumentasi penerapan karya yang dihasilkan.

Nusa Dua, 09 Agustus 2024


THE WESTIN
RESORT
NUSA DUA
BALI

I Wayan Subaga
Ass. Director of Human Resources

Lampiran 10 Hasil Luaran Untuk Perusahaan

4 CARA

UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KERJA KARYAWAN

- 1**
EVALUASI KARYAWAN
Lakukan evaluasi kepada karyawan mengenai tujuan dan pencapaian yang telah dicapai. Mengetahui kekurangan dan kelebihan karyawan dapat membantu karyawan untuk mengetahui potensi diri mereka sehingga dapat membantu mereka dalam memperbaiki dan memposisikan diri saat bekerja.
- 2**
PELATIHAN & PENGEMBANGAN KARYAWAN
Dengan memberikan pelatihan & pengembangan kepada karyawan dapat memberikan keterampilan dan pengetahuan baru. Selain itu, dapat membantu untuk menggali potensi diri karyawan.
- 3**
MEMBERIKAN REWARD
Reward dapat diberikan sebagai apresiasi terhadap kinerja karyawan. Reward dapat berupa bonus, tambahan hari libur, ataupun kenaikan jabatan/posisi.
- 4**
KOMUNIKASI DAN FEEDBACK YANG MEMBANGUN
Komunikasi yang jelas memungkinkan karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka dan menghindari kebingungan. Umpan balik kinerja yang teratur sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Manajer harus terlibat dalam percakapan pembinaan yang berkelanjutan.



PT. KAWA BANGUN KAWA BERKUALITAS

ASI BISNIS
ERI BALI

Lampiran 11. Riwayat Hidup Peneliti



Nama : Komang Angelika Juniawati
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Denpasar, 29 Juni 2024
Alamat : Jalan Taman Giri Gang Mawar No. 4A
NIM : 2015744133
Kelas : 8C
Jurusan : Administrasi Bisnis
Prodi : D4 Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 19 Juli 2024

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
Komang Angelika Juniawati
POLITEKNIK NEGERI BALI