

---

# Pengaruh *Reward*, Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada The Joglo Restaurant Di Canggu, Kuta Utara

Ni Putu Linda Ari Mas Dewi<sup>(1)</sup>

I Gusti Ayu Wimba<sup>(2)</sup>

Ida Ayu Sasmita Dewi<sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: lindaarimasdewi@gmail.com

Diterima: 16 April 2021	Direvisi: 19 April 2021	Disetujui: 23 April 2021
-------------------------	-------------------------	--------------------------

## ABSTRACT

*To measure the effectiveness of human resource utilization, thus an employee performance assessment is conducted to the influencing factors such as reward, organizational commitment and organizational justice. The purpose of this research was to determine the influence of reward, organizational commitment and organizational justice towards employee performance. The number of samples used was 36 respondents with the census method. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression technique. Based on the results, it can be seen that: (1) Rewards have a positive and significant influence towards employee performance, (2) Organizational commitment has a positive and significant influence towards employee performance, (3) Organizational justice has a positive and significant influence towards employee performance, (4) Rewards, Organizational commitment and organizational justice simultaneously have a positive and significant influence towards employee performance. The influence amount of the independent variables on employee performance is 80.0%. To improve the employee performance, of The Joglo Restaurant in Canggu, North Kuta, necessary to improve the salary system for employees, ensuring that employees get their salaries on time.*

**Keywords:** *reward, organizational commitment, organizational justice, employee performance*

## ABSTRAK

Untuk mengukur efektivitas pemanfaatan sumber daya manusia, maka dilakukan penilaian kinerja karyawan dengan menilai faktor – faktor yang mempengaruhinya seperti *reward*, komitmen organisasi dan keadilan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *reward*, komitmen organisasi dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 36 responden dengan metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) *Reward*, komitmen organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan adalah 80,0%. Untuk meningkatkan kinerja karyawan The Joglo Restaurant Di Canggu, Kuta Utara perlu membenahi lagi sistem pemberian gaji pada karyawannya, memastikan agar karyawannya mendapatkan gaji tepat pada waktunya.

**Kata kunci:** *reward, komitmen organisasi, keadilan organisasi, kinerja karyawan*

---

## Pendahuluan

Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:87). *Reward* merupakan suatu sarana motivasi atau sarana yang dapat menimbulkan dorongan dan merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja, yang diberikan dalam bentuk uang atau penghargaan yang ditetapkan berdasarkan prestasi, semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula *reward* yang diberikan.

Menurut Ambrose (2002) bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang paling menentukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain untuk keberlangsungan perusahaan, mempertahankan sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk efisiensi karena akan dibutuhkan biaya lebih besar jika perusahaan merekrut dan melatih karyawan baru. Komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada kinerja dan karier yang lebih cepat dan pasti. Keadilan sangat diperlukan di tempat kerja.

Penelitian ini dilakukan di The Joglo Restaurant Di Canggu, Kuta Utara yang merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang kuliner, yang berada di daerah Canggu. The Joglo Restaurant berada pada lokasi strategis tepat berada di kawasan pantai berawa sehingga memudahkan wisatawan untuk mengakses mencari makan dan minum di restaurant ini. Tempat yang strategis dan akomodasi yang mendukung memudahkan wisatawan untuk mengunjungi The Joglo Restaurant.

Karyawan merupakan aset modal dalam jangka pendek dan jangka panjang, sehingga penting bagi organisasi untuk mampu mempertahankan tenaga kerjanya yang berkualitas. Permasalahan mengenai *reward* di The Joglo Restaurant diketahui bahwa pemberian *reward* yang belum diterapkan di The Joglo Restaurant ialah pengembangan karier bagi karyawan dimana diartikan bahwa perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karier seperti memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan, workshop tentang memasak, penugasan untuk studi lanjut untuk menambah pengetahuan karyawan, dan magang atau studi banding ke perusahaan lain.

Permasalahan mengenai komitmen organisasi di The Joglo Restaurant Canggu ialah belum semua karyawan memiliki komitmen kerja yang kuat, hal ini terlihat dari perilakunya dimana ada beberapa karyawan sering menunggu intruksi padahal seluruh karyawan sudah mendapat pembagian tugas yang jelas sesuai dengan *job* masing-masing serta tidak semua karyawan mampu mengerjakan

---

pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan, yang berarti karyawan bersangkutan tidak memiliki kemauan yang besar untuk berusaha bagi kemajuan perusahaan. Hal seperti ini juga dapat mengidentifikasi rendahnya hasrat karyawan untuk bertahan atau tetap berada di dalam perusahaan.

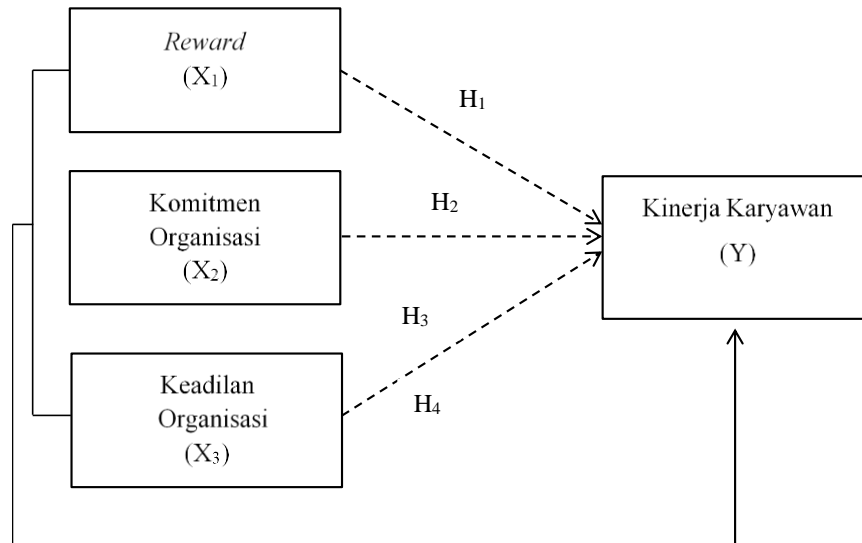
Permasalahan mengenai keadilan organisasi di The Joglo Restaurant Canggü ialah Beberapa karyawan juga kurang dilibatkan pada saat perusahaan mengambil keputusan, kurangnya interaksi antara karyawan dengan atasan. Serta penilaian kerja yang digunakan untuk mengevaluasi kerja karyawan dirasa kurang tepat dan obyektif. Dengan adanya hal seperti ini karyawan terkadang merasa kurang diperlakukan adil di dalam perusahaan. Yang akan berdampak pada rendahnya kualitas kerja karyawan.

Permasalahan mengenai kinerja di The Joglo Restaurant ialah kurang maksimalnya karyawan memberikan pelayanan kepada pengunjung yang dapat dilihat dari terjadinya komplain akibat penyajian makanan yang kurang bersih dan rasa makanan yang sedikit berbeda, hal ini terjadi karena kurangnya kualitas serta kesempurnaan pekerjaan yang dihasilkan. Selain itu target penjualan yang ditetapkan oleh The Joglo Restaurant pada bulan Januari sampai dengan Juni belum dapat terpenuhi dan bulan Oktober kembali tidak tercapai. Hal ini dikarenakan mulai menurunnya kunjungan wisatawan mancanegara ke bali. Target yang belum tercapai mengindikasikan kinerja yang belum maksimal.

Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada The Joglo Restaurant Di Canggü, Kuta Utara, (2) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada The Joglo Restaurant Di Canggü, Kuta Utara, (3) untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan pada The Joglo Restaurant Di Canggü, Kuta Utara, (4) untuk mengetahui pengaruh *reward*, komitmen organisasi dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan pada The Joglo Restaurant Di Canggü, Kuta Utara.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif kausal. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Sedangkan metode penelitian kausal adalah penelitian yang dilakukan dengan cara menentukan sebab serta akibat. Keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat digambarkan skemanya sebagai berikut.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Penelitian ini dilaksanakan di The Joglo Restaurant Di Canggü, Kuta Utara yang beralamat di jalan Subak Sari 13 No.8, Tibubeneng, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung, Provinsi Bali. Obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reward*, komitmen organisasi, keadilan organisasi dan kinerja karyawan. Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah *reward* (X<sub>1</sub>), komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) dan Keadilan Organisasi (X<sub>3</sub>). Sedangkan variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan The Joglo Restaurant Di Canggü, Kuta Utara yang berjumlah 37 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang karyawan. Dimana tidak melibatkan peranan manager karena manager merupakan pimpinan di dalam perusahaan sedangkan karyawan yang menjalankan tugas di perusahaan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode yaitu sebagai berikut : (1) observasi, (2) wawancara, (3) studi dokumentasi, (4) studi pustaka, (5) kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam penelitian ini karakteristik responden digambarkan mengenai jenis kelamin, umur, dan pendidikan. Adapun karakteristik yang terkumpul melalui pengumpulan kuesioner adalah sebagai berikut : Pada Tabel 1 dapat dinyatakan bahwa responden didominasi oleh laki - laki yaitu sebanyak 19 orang dengan persentase 52,8 persen, sedangkan perempuan sebanyak 17 orang atau 47,2 persen. Berdasarkan umur, responden terbanyak berumur 21 - 30 Tahun sebanyak 18 orang atau 50,0 persen dan paling sedikit pada responden dengan umur berumur diatas 40 Tahun

sebanyak 2 orang dengan persentase 5,5 persen. Berdasarkan tingkat pendidikan, responden terbanyak adalah berpendidikan diploma sebanyak 15 orang atau 41,7 persen dan paling sedikit pada responden dengan tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 10 orang dengan atau 27,8 persen.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	19	52,8
Perempuan	17	47,2
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100</b>
Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 21 Tahun	10	27,8
21 - 30 Tahun	18	50,0
31 - 40 Tahun	6	16,7
Diatas 40 Tahun	2	5,5
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100</b>
Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMP/Sederajat	-	-
SMA/Sederajat	10	27,8
Diploma	15	41,7
S1	11	30,5
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah, 2021

Adapun hasil deskripsi variabel penelitian terhadap variabel kinerja karyawan (Y), reward ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ) dan keadilan organisasi ( $X_3$ ), dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 2. Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan**

PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Rata-rata	Ket.
	5	4	3	2	1			
1. Karyawan The Joglo Restaurant Canggu, Kuta Utara memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja.	10	9	10	7	0	130	3.61	Baik
2. Karyawan The Joglo Restaurant Canggu, Kuta Utara berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah direncanakan.	17	11	8	0	0	153	4.25	Sangat Baik
3. Karyawan The Joglo Restaurant Canggu, Kuta Utara memiliki kualitas kerja yang cukup tinggi.	13	19	4	0	0	153	4.25	Sangat Baik
4. Karyawan The Joglo Restaurant Canggu, Kuta Utara selalu berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik.	12	13	9	2	0	143	3.97	Baik
5. Karyawan The Joglo Restaurant Canggu, Kuta Utara dapat berfikir cepat, cermat dalam memecahkan masalah pekerjaan seperti mengurangi antrian yang ingin memesan makanan.	11	8	14	3	0	135	3.75	Baik
6. Karyawan The Joglo Restaurant Canggu, Kuta Utara melayani konsumen dalam menyajikan makanan dengan tepat waktu.	12	22	2	0	0	154	4.28	Sangat Baik
7. Karyawan The Joglo Restaurant Canggu, Kuta Utara datang untuk bekerja lebih awal sehingga siap untuk bekerja saat jam kerja dimulai.	13	19	2	2	0	151	4.19	Baik
8. karyawan pulang dari tempat kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan di The Joglo Restaurant Canggu, Kuta Utara.	12	18	6	0	0	150	4.17	Baik
9. Karyawan dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain di The Joglo Restaurant Canggu, Kuta Utara.	10	22	4	0	0	150	4.17	Baik
10. Karyawan The Joglo Restaurant Canggu, Kuta Utara dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim.	10	18	6	2	0	144	4.00	Baik
<b>JUMLAH TOTAL</b>						1463	40.64	
<b>RATA – RATA</b>						146.3	4.06	Baik

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2 diketahui persepsi responden mengenai variabel kinerja karyawan pada The Joglo Restaurant Di Canggu, Kuta Utara adalah baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,06. Hal ini berarti bahwa The Joglo Restaurant Di Canggu, Kuta Utara memiliki kinerja karyawan yang baik.

**Tabel 3. Jawaban Responden Tentang Reward**

PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Rata-rata	Ket.
	5	4	3	2	1			
1. Gaji yang diberikan The Joglo Restaurant Canggal, Kuta Utara memicu karyawan bekerja dengan baik.	1	15	18	2	0	123	3.42	Baik
2. Karyawan The Joglo Restaurant Canggal, Kuta Utara mendapat gaji atas pekerjaannya setiap bulan secara tepat waktu.	3	10	20	3	0	121	3.36	Baik
3. Besarnya pemberian bonus yang diberikan The Joglo Restaurant Canggal, Kuta Utara sesuai dengan hasil kerja karyawan.	4	15	15	2	0	129	3.58	Baik
4. The Joglo Restaurant Canggal, Kuta Utara memberikan THR kepada karyawannya.	3	17	14	2	0	129	3.58	Baik
5. The Joglo Restaurant Canggal, Kuta Utara memberikan tunjangan sesuai dengan masa kerja karyawan.	14	21	1	0	0	157	4.36	Sangat Baik
6. Tunjangan kesehatan yang diberikan The Joglo Restaurant Canggal, Kuta Utara kepada karyawan untuk menjamin kompensasi finansial.	23	12	1	0	0	166	4.61	Sangat Baik
7. The Joglo Restaurant Canggal, Kuta Utara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pengembangan diri agar karyawan dapat mengembangkan kariernya.	14	20	2	0	0	156	4.33	Sangat Baik
8. Karyawan berkompetisi dalam meningkatkan kinerja dengan sesama rekan kerja untuk bisa mengembangkan karier di The Joglo Restaurant Canggal, Kuta Utara.	14	20	2	0	0	156	4.33	Sangat Baik
9. Pekerjaan yang diselesaikan karyawan mendapat pujian dari pimpinan The Joglo Restaurant Canggal, Kuta Utara.	18	13	5	0	0	157	4.36	Sangat Baik
10. The Joglo Restaurant Canggal, Kuta Utara memberikan peluang promosi untuk semua karyawan yang berprestasi.	19	14	3	0	0	160	4.44	Sangat Baik
<b>JUMLAH TOTAL</b>						1454	40.39	
<b>RATA – RATA</b>						145.4	4.04	Baik

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 diketahui persepsi responden mengenai variabel *reward* pada The Joglo Restaurant Di Canggal, Kuta Utara adalah baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,04. Hal ini berarti bahwa The Joglo Restaurant Di Canggal, Kuta Utara memiliki sistem pemberian *reward* yang baik.

**Tabel 4. Jawaban Responden Tentang Komitmen Organisasi**

PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Rata-rata	Ket.
	5	4	3	2	1			
1. Loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan menjadi alasan utama karyawan tetap bekerja pada The Joglo Restaurant Di Canggu, Kuta Utara.	1	15	18	2	0	123	3.42	Cukup Baik
2. Karyawan merasa sangat bangga dan bahagia menghabiskan sisa karir pada The Joglo Restaurant Di Canggu, Kuta Utara.	3	10	20	3	0	121	3.36	Baik
3. Karyawan merasa bangga menjadi bagian pada The Joglo Restaurant Di Canggu, Kuta Utara yang ditunjukkan dalam bentuk rasa percaya kepada perusahaan.	4	15	15	2	0	129	3.58	Baik
4. Karyawan merasa suasana kerja sangat nyaman dan bangga bekerja pada The Joglo Restaurant Di Canggu, Kuta Utara sehingga karyawan tidak akan melirik perusahaan lain.	3	17	14	2	0	129	3.58	Baik
5. Karyawan yang memiliki rasa peduli terhadap The Joglo Restaurant Di Canggu, Kuta Utara pasti menjaga nama baik perusahaan.	2	11	21	2	0	121	3.36	Baik
6. Karyawan mempunyai jiwa kerja yang tinggi untuk terus menjadi anggota di The Joglo Restaurant Di Canggu, Kuta Utara.	9	17	9	1	0	142	3.94	Baik
7. Karyawan memiliki mental, karakter, serta kemauan yang keras untuk bisa bekerja pada The Joglo Restaurant Di Canggu, Kuta Utara yang menjadi salah satu tumpuan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.	2	15	17	2	0	125	3.47	Baik
<b>JUMLAH TOTAL</b>						890	24.72	
<b>RATA – RATA</b>						127.14	3.53	Baik

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4 diketahui persepsi responden mengenai variabel komitmen organisasi pada The Joglo Restaurant Di Canggu, Kuta Utara adalah baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,53. Hal ini berarti bahwa The Joglo Restaurant Di Canggu, Kuta Utara memiliki komitmen organisasi yang baik.

**Tabel 5. Jawaban Responden Tentang Keadilan Organisasi**

PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Rata-rata	Ket.
	5	4	3	2	1			
1. Setiap karyawan The Joglo Restaurant Di Canggu, Kuta Utara memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karier atau untuk dipromosikan.	2	15	15	4	0	123	3.42	Baik
2. Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan The Joglo Restaurant Di Canggu, Kuta Utara.	1	13	19	3	0	120	3.33	Baik
3. The Joglo Restaurant Di Canggu, Kuta Utara mengapresiasi dan memberikan penilaian kerja kepada karyawan yang sudah melakukan pekerjaan dengan baik.	3	10	20	3	0	121	3.36	Baik
4. Prosedur penilaian kerja karyawan diterapkan secara konsisten di The Joglo Restaurant Di Canggu, Kuta Utara.	3	16	13	4	0	126	3.50	Baik
5. Prosedur-prosedur dalam penilaian kinerja karyawan The Joglo Restaurant Di Canggu, Kuta Utara telah didasarkan pada informasi yang akurat.	3	9	22	3	0	121	3.36	Baik
6. Untuk membuat keputusan pekerjaan, pimpinan The Joglo Restaurant Di Canggu, Kuta Utara mengumpulkan informasi yang akurat.	3	15	15	3	0	126	3.50	Baik
7. Pimpinan The Joglo Restaurant Di Canggu, Kuta Utara memastikan untuk mendengar kekhawatiran karyawan sebelum keputusan tentang pekerjaan dibuat.	2	21	12	1	0	132	3.67	Baik
8. Pimpinan The Joglo Restaurant Di Canggu, Kuta Utara menjelaskan keputusan ketika diminta oleh karyawan.	1	10	16	9	0	111	3.08	Cukup Baik
<b>JUMLAH TOTAL</b>						980	27.22	
<b>RATA – RATA</b>						122.5	3.40	Cukup Baik

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5 diketahui persepsi responden mengenai variabel keadilan organisasi pada The Joglo Restaurant Di Canggu, Kuta Utara adalah cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,40. Hal ini berarti bahwa The Joglo Restaurant Di Canggu, Kuta Utara memiliki keadilan organisasi yang cukup baik.



**Tabel 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Item Pernyataaan	Koefisien Korelasi > 0,30	Cronbach's Alpha > 0,6	Keterangan
<i>Reward (X<sub>1</sub>)</i>			
X <sub>1.1</sub>	0,535	0,802	Valid dan reliabel
X <sub>1.2</sub>	0,691		Valid dan reliabel
X <sub>1.3</sub>	0,570		Valid dan reliabel
X <sub>1.4</sub>	0,610		Valid dan reliabel
X <sub>1.5</sub>	0,558		Valid dan reliabel
X <sub>1.6</sub>	0,637		Valid dan reliabel
X <sub>1.7</sub>	0,645		Valid dan reliabel
X <sub>1.8</sub>	0,645		Valid dan reliabel
X <sub>1.9</sub>	0,568		Valid dan reliabel
X <sub>1.10</sub>	0,584		Valid dan reliabel
<i>Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)</i>			
X <sub>2.1</sub>	0,802	0,883	Valid dan reliabel
X <sub>2.2</sub>	0,852		Valid dan reliabel
X <sub>2.3</sub>	0,845		Valid dan reliabel
X <sub>2.4</sub>	0,878		Valid dan reliabel
X <sub>2.5</sub>	0,757		Valid dan reliabel
X <sub>2.6</sub>	0,522		Valid dan reliabel
X <sub>2.7</sub>	0,733		Valid dan reliabel
<i>Keadilan Organisasi (X<sub>3</sub>)</i>			
X <sub>3.1</sub>	0,618	0,875	Valid dan reliabel
X <sub>3.2</sub>	0,778		Valid dan reliabel
X <sub>3.3</sub>	0,835		Valid dan reliabel
X <sub>3.4</sub>	0,800		Valid dan reliabel
X <sub>3.5</sub>	0,807		Valid dan reliabel
X <sub>3.6</sub>	0,761		Valid dan reliabel
X <sub>3.7</sub>	0,680		Valid dan reliabel
X <sub>3.8</sub>	0,588		Valid dan reliabel
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>			
Y <sub>1</sub>	0,852	0,861	Valid dan reliabel
Y <sub>2</sub>	0,624		Valid dan reliabel
Y <sub>3</sub>	0,555		Valid dan reliabel
Y <sub>4</sub>	0,573		Valid dan reliabel
Y <sub>5</sub>	0,751		Valid dan reliabel
Y <sub>6</sub>	0,724		Valid dan reliabel
Y <sub>7</sub>	0,669		Valid dan reliabel
Y <sub>8</sub>	0,729		Valid dan reliabel
Y <sub>9</sub>	0,582		Valid dan reliabel
Y <sub>10</sub>	0,651		Valid dan reliabel

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji instrumen dengan penyebaran kuesioner pada 36 orang responden maka seperti pada Tabel 6, dapat dilihat bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu variabel *reward*, komitmen organisasi, keadilan organisasi, dan kinerja karyawan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0.30. Berdasarkan hasil uji realibilitas instrument pada Tabel 6, dapat dilihat instrument-instrumen variabel pada penelitian ini yaitu variabel *reward*, komitmen organisasi, keadilan organisasi, dan kinerja karyawan ini dikatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha lebih besar dari 0.60.

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.30955004
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 7 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.667	8.287		1.528	.136		
X1	.885	.274	.648	3.231	.000	.494	2.025
X2	.938	.270	.728	4.141	.000	.521	1.919
X3	.851	.182	.602	3.178	.000	.921	1.086

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 8 diatas ditunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinieritas.

**Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.579	4.538		-.348	.730
X1	.199	.150	.324	1.326	.194
X2	-.108	.148	-.173	-.726	.473
X3	-.010	.100	-.019	-.105	.917

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 9 tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 10. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 <sup>a</sup>	.800	.784	2.284

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 10 di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,800. hal ini berarti 80,0% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel *reward*, komitmen organisasi, dan keadilan organisasi. Sedangkan sisanya (100% - 80,0% = 20,0%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian ini.

**Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.667	8.287		1.528	.136
	X1	.885	.274	.648	3.231	.000
	X2	.938	.270	.728	4.141	.000
	X3	.851	.182	.602	3.178	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 11 diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi:

$$Y = 12,667 + 0,885X_1 + 0,938X_2 + 0,851X_3 + e$$

Interprestasi dari koefisien regresi :

$\alpha = 12,667$  secara statistik menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 12,667 yang artinya apabila variabel *reward* ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), keadilan organisasi ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan sebesar konstan 12,667.

$b_1 = 0,885$  secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel *reward* ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,885 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) *reward* sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,885 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

$b_2 = 0,938$  secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,938 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) komitmen organisasi sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,938 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

---

$b_3 = 0,851$  secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel keadilan organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,851 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) keadilan organisasi sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,851 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

#### 1. Analisis Uji - t ( T-Test)

##### a. Pengaruh *reward* ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

Dari Tabel 11 di atas tampak jelas bahwa nilai  $t_{hitung} X_1 = 3,231$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,693$  dan nilai sig 0.000 lebih kecil bila di bandingkan dengan nilai alpha  $\alpha = 0.05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial *reward* ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya jika terjadi peningkatan pada variable *reward* ( $X_1$ ) maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *reward* ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pramesti, dkk (2019) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

##### b. Pengaruh komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

Dari Tabel 11 di atas tampak jelas bahwa nilai  $t_{hitung} X_2 = 4,141$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,693$  dan nilai sig 0.000 bila di bandingkan dengan nilai alpha  $\alpha = 0.05$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan nilai sig lebih kecil dari nilai  $\alpha$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial komitmen organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya jika terjadi peningkatan pada variable komitmen organisasi ( $X_2$ ) maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kristine (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

##### c. Pengaruh keadilan organisasi ( $X_3$ ) terhadap semangat kinerja karyawan ( $Y$ )

Dari Tabel 11 di atas tampak jelas bahwa nilai  $t_{hitung} X_3 = 3,178$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,693$  dan nilai sig 0.000 bila di bandingkan dengan nilai alpha  $\alpha = 0.05$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan nilai sig lebih kecil dari nilai  $\alpha$ .

Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan  $(\alpha) = 5\%$ , secara parsial keadilan organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya jika terjadi peningkatan pada variable keadilan organisasi ( $X_3$ ) maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa keadilan organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tangka, dkk (2017) menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## 2. Analisis Uji - f (F-Test)

**Tabel 12. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374.278	3	124.759	6.142	.000 <sup>b</sup>
	Residual	650.028	32	20.313		
	Total	1024.306	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian diatas, ternyata dengan tingkat keyakinan diri 95%, kesalahan 5% dan derajat bebas pembilang 3 dan derajat penyebut 32, nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,90 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,142, sehingga jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , maka  $H_4$  diterima. Ini berarti bahwa *reward*, komitmen organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *reward*, komitmen organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sarianti, dkk (2017), Pramesti, dkk (2019) menyatakan bahwa *reward*, komitmen organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Joglo Restaurant Di Canggung, Kuta Utara. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Joglo Restaurant Di Canggung, Kuta Utara. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Joglo Restaurant Di Canggung, Kuta Utara. *Reward*, komitmen organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada The Joglo Restaurant Di Canggung, Kuta Utara.

---

Melihat hasil penelitian, The Joglo Restaurant Di Canggu, Kuta Utara diharapkan untuk membenahi lagi sistem pemberian gaji pada karyawannya, memastikan agar karyawannya mendapatkan gaji tepat pada waktunya. Memberikan perhatian lebih mengenai tingkat loyalitas karyawannya, saling menjaga hubungan baik, dan terbuka akan perbedaan pendapat bisa menjadi salah satu solusi untuk dapat menumbuhkan loyalitas didalam lingkungan perusahaan. Lebih terbuka dalam setiap keputusan yang diambil, menjelaskan dasar setiap keputusan yang diambil kepada karyawan membuat karyawan dapat mempercayai pemimpinnya dengan baik. Perlu meningkatkan lagi kuantitas kerjanya dengan memberikan pelatihan ataupun insentif terhadap sebuah pencapaian yang berhasil diraih oleh karyawannya.

### Daftar Pustaka

- Ambrose, M.L. 2002. Contemporary Justice Research: A New Look At Familiar Questions. Organizational Behavior And Human Decision Processes. *Journal Fundamental Research and Theory in Applied Psychology*, 89(1): 803–812.
- Gorda, A.A.N.E.S., Lestari, N.P.N.E. & Astawa, N.D. 2016. Leadership, Career Development, Organizational Culture, Organizational Commitment and Employee Performance in the Public Works Department of Bali Province, Indonesia. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, IV(7):195–212.
- Hasibuan, M.S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi ed. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kristine, E. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14:384–401.
- Lambert, E.G. & Hogan, N.L. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mahmudi. 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi 2 ed. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10 ed. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pramesti, R.A., Sambul, S.A.P. & Rumawas, W. 2019. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1): 57–63.
- Robbins, S. & Judge, T. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16 ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruvendi, R. 2018. Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 1(1): 17–26.
- Sarianti, R., Mesta, H.A. & Sari, M.S. 2017. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 6(2): 105–117.
- Tangka, J., Mandey, S. & P.K.Lengkong, V. 2017. The Influence of Organizational Justice, Work Discipline and Work and Family Conflict To Employee Performance Through Organizational Commitment As Intervening (Studi Pada PT . Bank Ocbc Nisp , Tbk Cabang Manado). *Jurnal EMBA*, 5(3): 4345–4354.