

## Pengaruh Reward System dan Entrepreneurial Leadership untuk Meningkatkan Employee Performance Melalui Employee Satisfaction pada Perusahaan Building Material: Study Pada CV. Nusantara Putra Purnama

Muhammad Farich Romdhoni<sup>1</sup>, Eric Harianto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Ciputra

mromdhoni@student.ciputra.ac.id<sup>1</sup>, eric.harianto@ciputra.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*This study examines the effect of reward system and entrepreneurial leadership on employee performance mediated by employee satisfaction in the context of a building materials company, CV. Nusantara Putra Purnama, in Jember. This study used a quantitative approach with a saturation technique to collect data from a sample of employees and the required sample of 40 people. Data were obtained through an online questionnaire using Google Form. The hypothesis test in this study shows that the reward system, entrepreneurial leadership, and employee satisfaction affect employee performance. The findings contribute to the theoretical understanding of organizational behavior and provide practical insights for improving employee performance through strategic leadership and reward management.*

**Keywords :** *Reward System, Entrepreneurial Leadership, Employee Performance, Employee Satisfaction, Building Material Company.*

### ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh *reward system* dan *entrepreneurial leadership* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *employee satisfaction* dalam konteks perusahaan bahan bangunan, CV. Nusantara Putra Purnama, di Jember. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik jenuh untuk mengumpulkan data dari sampel karyawan dan sampel yang dibutuhkan sebanyak 40 orang. Data didapatkan melalui kuesioner online menggunakan Google Form. Data yang terkumpul diolah menggunakan software SmartPLS 4. Uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *entrepreneurial leadership* dan *employee satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance*. Sedangkan *reward system* tidak berpengaruh pada *employee performance*. Temuan ini berkontribusi pada pemahaman teoritis tentang perilaku organisasi dan memberikan wawasan praktis untuk meningkatkan *employee performance* melalui kepemimpinan strategis dan manajemen penghargaan

**Kata kunci :** *Reward System, Entrepreneurial Leadership, Employee Performance, Employee Satisfaction, Building Material Company.*

### PENDAHULUAN

Bertambahnya populasi manusia dapat berpengaruh signifikan untuk bisnis terutama bidang Pembangunan. Dengan kontribusi sebesar 13% dari *gross domestic product* (GDP) dunia, industri konstruksi diproyeksikan akan meningkat sebesar 85% menjadi \$ 15,5 miliar secara global pada tahun 2030 (Korke et al., 2023). Dikutip dari Badan Usaha Jasa Konstruksi (2023), jumlah badan usaha dalam bidang konstruksi di Indonesia sebanyak 203.403 dengan jumlah terbanyak perusahaan dalam bentuk CV yaitu sebanyak 155.854 perusahaan. Sektor konstruksi memainkan peran yang penting dalam

perekonomian Indonesia karena berfungsi sebagai penggerak perekonomian dalam hal penciptaan lapangan pekerjaan dan nilai tambah (Nugraheni et al., 2021). Permintaan rumah di Indonesia diperkirakan meningkat sebesar 700-800 unit per tahun (KemenPUPR). Angka ini didasarkan pada pertumbuhan penduduk dan kinerja penambahan stok perumahan.

*Demand* terhadap permintaan rumah di Indonesia merupakan peluang bisnis yang sangat menguntungkan. Meskipun demikian, persaingan pada bisnis konstruksi akan semakin ketat (Nugraheni et al., 2021). *Startegy marketing* perusahaan menjadi penentu untuk memenangkan persaingan yang ketat terutama di bidang konstruksi (Sudirjo, 2023). Perusahaan harus mempersiapkan sumber daya manusia untuk menghadapi pesaing lain. Upaya mendapatkan SDM yang baik yaitu dengan mengoptimalkan *Employee Performance* di perusahaan (Rivaldo et al. 2023)

CV. Nusantara Putra Purnama merupakan sebuah bisnis keluarga yang bergerak di bidang *supplier building material*. Perusahaan ini berlokasi di kota Jember Jawa Timur. Produk yang dijual yaitu berbagai macam bahan bangunan yang memiliki harga murah karena target pasar yang termasuk kedalam kategori menengah ke bawah. Hingga saat ini, CV. Nusantara Putra Purnama memiliki total karyawan sebanyak 40 orang. CV. Nusantara Putra Purnama memiliki sistem kepemimpinan tunggal untuk semua operasional perusahaan. Maka setiap karyawan akan merasakan hal yang sama karna dipimpin oleh satu orang. Dalam pengelolaan SDM tersebut, CV. Nusantara Putra Purnama belum bisa memaksimalkan dengan baik terutama pada bagian marketing. CV. Nusantara Putra Purnama selama tahun 2023, hasil yang didapatkan *dinamis* setiap bulannya Fenomena tersebut dapat menjadi permasalahan internal yang dapat menghambat Perusahaan berkembang. Peneliti menduga fenomena tersebut disebabkan oleh permasalahan internal yaitu karyawan yang tidak puas sehingga berakibat pada penurunan *employee performance*.

*Employee performance* adalah output yang dihasilkan oleh karyawan ketika mereka melakukan tanggung jawab dan tugas sesuai dengan kemampuan mereka (Rivaldo & Nabella, 2023). Sedangkan menurut Saevy Maulani et al. (2023) *human resources* merupakan komponen yang paling dihargai dalam suatu perusahaan karena mereka adalah sumber daya yang mampu untuk mobilisasi sumber daya yang lainnya. Kepuasan karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kepuasan karyawan ditentukan oleh bagaimana setiap karyawan melihat pekerjaan mereka dan hal – hal yang mereka hadapi di tempat kerja mereka (Wee et al., 2023).

*Reward system* dalam Perusahaan dapat berpengaruh dalam memenuhi kepuasan karyawan. Pada Perusahaan CV. Nusantara Putra Purnama, mereka belum maksimal dalam menjalankan reward system pada karyawannya. Perusahaan membuat sistem penghargaan atau apresiasi kepada karyawannya berdasarkan nilai perusahaan (Andriani, 2022)

*Reward system* merupakan serangkaian sistem kebijakan yang dirancang untuk memberikan penghargaan kepada karyawan berdasarkan nilai bisnis, *skill*, dan tanggung jawab mereka kepada perusahaan. *Reward system* dalam perusahaan diberikan dalam bentuk moneter dan non moneter (Ngwa & Agbaeze, 2019). Dengan adanya *reward system*

membantu perusahaan dalam mendapatkan loyalitas karyawan. Menurut Frimayasa et al., (2021) reward system memiliki 4 indikator yaitu *insentif, wellbeing, career development, dan pshcological rewards*.

Menurut (Sandybayev, 2019) *Enterpreneurial Leadership* adalah proses, bukan posisi. Seorang *enterpreneurial leadership* bertanggung jawab untuk membantu perusahaan mewujudkan lingkungan di mana perusahaan secara organik menciptakan tatanannya sendiri dan secara kreatif bereaksi terhadap perubahan lingkungan luar (Bagheri & Harrison, 2020). Menurut Herlina et al., (2021) *Enterpreneurial Leadership* memiliki beberapa indikator yaitu inovasi, creativity, passion, vision, dan risk taking,

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif desain mediasi dan menggunakan penelitian survei sebagai metode penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dimana memberikan penambahan variabel atau indikator yang baru. Menurut Hayes (2020) metode penelitian kuantitatif yang dikenal sebagai desain mediasi digunakan untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat antara variabel independen, variabel mediasi, dan variabel dependen. Desain mediasi memungkinkan peneliti untuk memahami proses internal atau mekanisme di mana peran variabel mediasi mempengaruhi variabel independen. Metode kuantitatif digunakan untuk mengetahui *reward system* dan *enterpreneurial leadrship* terhadap *employee performance* melalui *employee satisfaction* pada CV. Nusantara Putra Purnama. Populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Nusantara Putra Purnama yang berjumlah 40 orang. Sedangkan sampel yang digunakan terbagi menjadi dua jenis, yaitu sampel probabilitas dan sampel non probabilitas dengan teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Adapun skla pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skla likert.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, data yang telah dikumpulkan, diolah, dan dianalisis menggunakan Smart PLS. Analisis dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini. Pengujian meliputi analisis deskriptif, evaluasi model pengukuran (outer model), dan evaluasi model struktural (inner model).

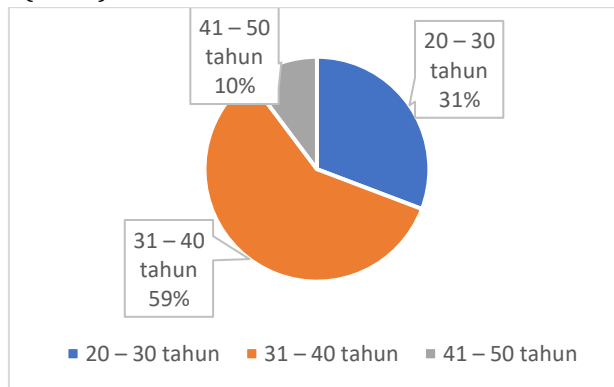
### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia	20 – 30 tahun	12	30%
	31 – 40 tahun	23	60%
	41 – 50 tahun	4	10%
Jenis Kelamin	Perempuan	3	92%
	Laki - laki	36	7%
Lama Kerja	< 1 tahun	6	20%
	1 – 2 tahun	23	59%
	3 – 5 tahun	8	21%

	>6 tahun	2	1%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	27	69%
	Sarjana	12	31%

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

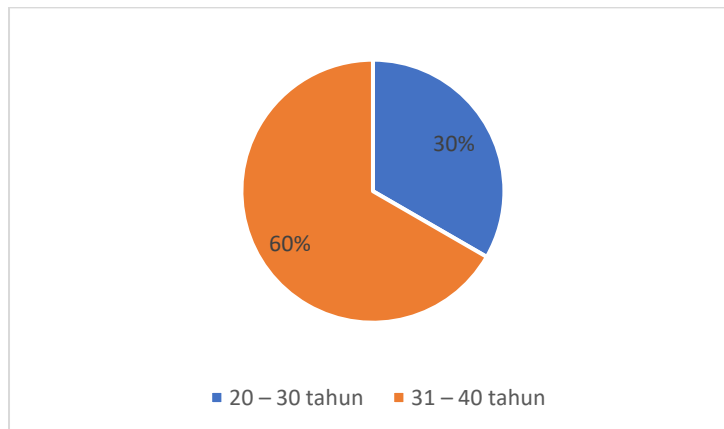
Sumber : Data Diolah (2024)



**Gambar 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Sumber : Data Diolah (2024)

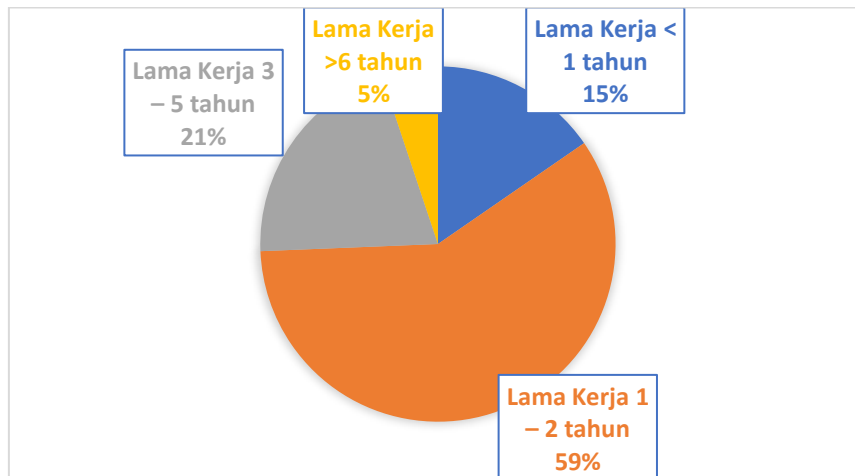
Pada gambar 1 usia karyawan dengan jumlah terbanyak di CV. Nusantara Putra Purnama adalah 31 – 40 tahun dengan persentase sebesar 60% yakni sebanyak 23 orang, sedangkan untuk usia 20 – 30 tahun memiliki persentase sebesar 30% dengan jumlah 12 orang dan untuk usia 41 – 50 tahun cukup sedikit yakni sebanyak 4 orang atau sebesar 10%.



**Gambar 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Gender**

Sumber : Data Diolah (2024)

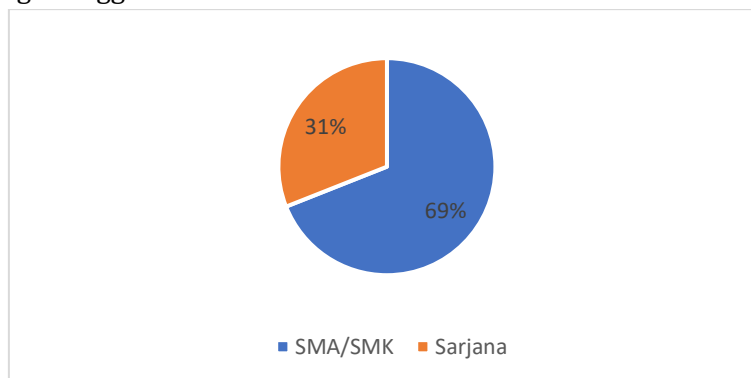
Banyaknya karyawan pada CV. Nusantara Putra Purnama lebih dominan laki – laki dengan jumlah sebanyak 36 orang dan untuk jumlah karyawan perempuan sebanyak 3 orang.



**Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

Sumber : Data Diolah (2024)

Lama kerja karyawan CV. Nusantara Putra Purnama terbesar yaitu 1 – 2 tahun dengan persentase sebesar 59 %. Untuk lama kerja karyawan paling kecil yaitu lebih dari 6 tahun sebesar 5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa turnover karyawan pada perusahaan sangat tinggi.



**Gambar 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Sumber : Data Diolah (2024)

Untuk pendidikan terakhir karyawan di CV. Nusantara Putra Purnama lebih dominan lulusan SMA/SMK dengan jumlah 27 orang dan untuk lulusan sarjana hanya sebanyak 12 orang.

## 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

INDIKATOR	MEAN	STANDARD DEVIATION
X1.1	3.650	1.014
X1.2	3.525	1.000
X1.3	3.350	0.937
X1.4	3.300	0.954
X2.1	3.475	1.000
X2.2	3.525	1.024
X2.3	3.275	0.894

X2.4	3.350	1.038
X2.5	3.525	1.024
Z1.1	3.525	1.024
Z1.2	3.375	0.967
Z1.3	3.450	0.835
Z1.4	3.400	0.970
Y1.1	3.550	0.999
Y1.2	3.325	0.959
Y1.3	3.475	1.024
Y1.4	3.600	1.091

**Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Sumber : Data Diolah (2024)

Tabel 2 menunjukkan data hasil dari *mean* dan *standart deviation* dari setiap variabel penelitian dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini. *Standard deviation* menunjukkan tingkat homogen data. Semakin kecil nilai *standard deviation* maka semakin homogen data penelitian. *Mean* digunakan untuk mengetahui nilai rata-rata jawaban dari setiap indikator pertanyaan. Pada Variabel *Reward System* (X1) nilai mean tertinggi terletak pada X1.1 sebesar 3.650. Pada indikator X1.1 memiliki pernyataan bahwa motivasi kerja karyawan dapat meningkat karena adanya insentif dari perusahaan. Sedangkan hasil terendah terletak pada indikator X1.4 dengan nilai mean sebesar 3.000. Pernyataan pada indikator X1.4 yaitu *reward system* perusahaan cukup adil dan transparan untuk semua karyawan. Pada variabel *reward system* yang menunjukkan nilai *standard deviation* terendah adalah indikator X1.3 sebesar 0,937. Sehingga pada X1.3 menunjukkan responden menjawab dengan jawaban homogen.

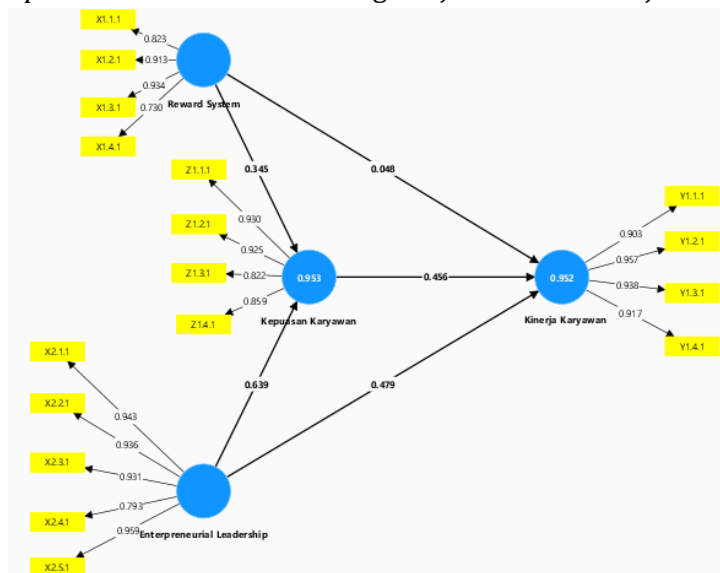
Pada Variabel *Enterpreurial Leadership* (X2) nilai mean tertinggi terletak pada X2.2 dan X2.5 sebesar 3.520. Pada indikator X2.2 memiliki pernyataan bahwa pemimpin perusahaan mendukung karyawan untuk melakukan pengembangan produk dan untuk indikator X2.5 memiliki pernyataan bahwa pemimpin perusahaan mendorong karyawan untuk selalu menganalisa resiko sebelum melakukan tindakan. Sedangkan hasil terendah terletak pada indikator X2.3 dengan nilai mean sebesar 3.275. Pernyataan pada indikator X2.3 yaitu pemimpin perusahaan ini memiliki antusiasme yang tinggi terhadap target perusahaan. Pada variabel *entrepreurial leadership* yang menunjukkan nilai *standard deviation* terendah adalah indikator X2.1 sebesar 1.000. Sehingga pada X2.1 menunjukkan responden menjawab dengan jawaban homogen.

Pada Variabel *Employee satisfaction* (Z) nilai mean tertinggi terletak pada Z1.1 sebesar 3.525. Pada indikator Z1.1 memiliki pernyataan bahwa *reward system* di perusahaan mendorong karyawan untuk hadir secara konsisten ke tempat kerja Sedangkan hasil terendah terletak pada indikator Z1.2 dengan nilai mean sebesar 3.375. Pernyataan pada indikator Z1.2 yaitu *reward system* perusahaan membantu dalam mempertahankan karyawan. Pada variabel *employee satisfaction* yang menunjukkan nilai *standard deviation* terendah adalah indikator Z1.3 sebesar 0,835. Sehingga pada Z1.3 menunjukkan responden menjawab dengan jawaban homogen.

Pada Variabel *Employee performance* (Y) nilai mean tertinggi terletak pada Y1.4 sebesar 3.600. Pada indikator Y1.4 memiliki pernyataan bahwa karyawan memiliki keterampilan untuk menyelesaikan keterampilan dengan baik. Sedangkan hasil terendah terletak pada indikator Y1.2 dengan nilai mean sebesar 3.325. Pernyataan pada indikator Y1.2 yaitu karyawan aktif mencari peluang dalam meningkatkan kinerja di perusahaan. Pada variabel *employee performance* yang menunjukkan nilai *standard deviation* terendah adalah indikator Y1.2 sebesar 0,959. Sehingga pada X1.4 menunjukkan responden menjawab dengan jawaban homogen.

### 3. Pengujian Outer Model

Pada penelitian ini, data yang dianalisa oleh peneliti menggunakan software SmartPLS3 untuk melakukan pengujian outer model. Pengujian outer model yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas.



**Gambar 5. Model Awal Pengukuran *Outer Model***

Sumber : Data Diolah (2024)

	Entrepreneurial Leadership	Employee Satisfaction	Employee Performance	Reward System
X1.1.1				0,824
X1.2.1				0,913
X1.3.1				0,932
X1.4.1				0,732
X2.1.1	0,943			
X2.2.1	0,937			
X2.3.1	0,930			
X2.4.1	0,792			
X2.5.1	0,960			
Y1.1.1			0,903	
Y1.2.1			0,957	

Y1.3.1			0,937	
Y1.4.1			0,918	
Z1.1.1		0,930		
Z1.2.1		0,925		
Z1.3.1		0,822		
Z1.4.1		0,859		

**Tabel 3. Outer Loading**

Sumber : Data Diolah (2024)

Pada hasil *Outer Loading* menunjukkan bahwa semua item memiliki keterkaitan dan kekuatan dengan konstruk yang diukur. Hal tersebut dikarenakan angka pada hasil yang memiliki nilai diatas 0,70 dan sudah sesuai dengan ketentuan minimal berdasarkan penjelasan menurut Hair (2017.)

#### 4. Uji Validitas

Skala pengukuran pada uji validitas terdiri dari *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* diukur menggunakan nilai AVE dengan syarat minimum > 0,5. Sedangkan *discriminant validity* diukur menggunakan nilai *cross loading* dan *fornell larcker criterion*. Nilai minimum dari *cross loading* > 0,7. Pengukuran *fornell larcker criterion* adalah nilai dari satu variabel lebih tinggi dari nilai variabel lain. Berikut ini merupakan uji validitas menggunakan *cross loading* dan *fornell larcker criterion*.

Average variance extracted (AVE)	
Enterpreurial Leadership	0,836
Employee Satisfaction	0,784
Employee Performance	0,863
Reward System	0,729

**Tabel 4. Average variance extracted (AVE)**

Sumber : Data Diolah (2024)

Uji Validitas hasil output *Average Variance Extracted* untuk variabel *Reward System*, *Enterpreurial Leadership*, *Employee Satisfaction*, dan *Employee Performance* diatas 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dikatakan valid dikarenakan melebihi syarat minimum. Hal tersebut dapat mengindikasikan jika setiap variabel bisa digunakan untuk proses pengujian selanjutnya. Proses pengujian selanjutnya adalah *cross loading*.

	Enterpreurial Leadership	Employee Satisfaction	Enterpreurial Leadership	Reward System
X1.1.	0,767	0,757	0,721	0,824
X1.2.	0,922	0,923	0,908	0,913
X1.3.	0,924	0,919	0,952	0,932
X1.4.	0,645	0,646	0,607	0,732
X2.1.	0,943	0,917	0,899	0,911
X2.2.	0,937	0,923	0,918	0,912
X2.3.	0,930	0,922	0,951	0,898

X2.4.	0,792	0,736	0,732	0,769
X2.5.	0,960	0,929	0,911	0,915
Y1.1.	0,923	0,918	0,903	0,924
Y1.2.	0,904	0,912	0,957	0,889
Y1.3.	0,906	0,893	0,937	0,869
Y1.4.	0,864	0,872	0,918	0,838
Z1.1.	0,925	0,930	0,912	0,918
Z1.2.	0,928	0,925	0,950	0,920
Z1.3.	0,716	0,822	0,758	0,743
Z1.4.	0,854	0,859	0,790	0,808

**Tabel 5. Cross Loading**

Sumber : Data Diolah (2024)

Korelasi variabel *Reward System* (X1) dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi *Enterpreneurial Leadership* (X2), *Employee Satisfaction* (Z) dan *Employee Performance* (Y). Variabel korelasi *Enterpreneurial Leadership* (X2) dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan *Reward System* (X1) *Employee Satisfaction* (Z) dan *Employee Performance* (Y). Kemudian korelasi variabel *Employee Satisfaction* (Z) dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator *Reward Sysytem* (X1), *Enterpreneurial Leadership* (X2) dan *Employee Performance* (Y). Selanjutnya korelasi *Employee Performance* (Y) dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator *Enterpreneurial Leadership* (X2) *Employee Satisfaction* (Z) dan *Reward System* (X1). Dapat dijelaskan bahwa seluruh indikator pada setiap variabel adalah valid.

	Enterpreneurial Leadership	Employee Satisfaction	Employee Performance	Reward System
Enterpreneurial Leadership	0,914			
Employee Satisfaction	0,972	0,885		
Emloyee Performance	0,969	0,968	0,929	
Reward System	0,965	0,961	0,948	0,854

**Tabel 6. Fornell Larcker Criterion**

Sumber : Data Diolah (2024)

Tabel diatas menjelaskan nilai *fornell larcker criterion*. Nilai *fornell larcker criterion* yang tercantum dalam Tabel diatas sudah dikatakan valid. Variabel dikatakan valid karena sudah memenuhi kriteria yang telah dicetuskan oleh Hair *et al* (2017). Kriteria yang ditetapkan adalah nilai dari satu variabel lebih tinggi dari nilai variabel lain. Sehingga pada penelitian ini, variabel yang digunakan sudah valid karena sesuai dengan kriteria pengujian yang telah ditetapkan.

## 5. Uji Reabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
Enterpreneurial Leadership	0,950	0,957
Employee Satisfaction	0,907	0,917
Employee Performance	0,947	0,947
Reward System	0,873	0,898

**Tabel 7. Cronbach Alpha dan Composite Reability**

Sumber : Data Diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang ada dalam penelitian ini sudah reliabel. Pada nilai *cronbach's alpha* seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai  $> 0,7$ . Nilai *composite reliability* pada penelitian ini memiliki nilai  $> 0,7$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik karena memenuhi syarat yang ditentukan.

## 6. Pengujian Inner Model

Pengujian *inner model* bertujuan untuk mengembangkan teori dan menjelaskan hubungan antar variabel (Hult *et al.*, 2018). Pada penelitian ini, pengujian *inner model* menggunakan pengujian *R-square*, *Q-square* dan *F-square*.

	R-square	R-square adjusted
Employee Satisfaction	0,953	0,950
Employee Performance	0,937	0,936

**Tabel 8. R Square**

Sumber : Data Diolah (2024)

Besar nilai *R-square* untuk variabel *employee satisfaction* sebesar 0.964 hasil ini menunjukan bahwa *employee satisfaction* dapat dijelaskan oleh *reward system* dan *entrepreneurial leadership* sebesar 93,7 % sedangkan sisanya sebesar 6,3% variabel *employee satisfaction* dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Besar nilai *R-square* untuk variabel *employee performance* sebesar 0,950 hasil ini menunjukan bahwa *employee performance* dapat dijelaskan oleh *reward system*, *entrepreneurial leadership* dan *employee satisfaction* sebesar 95,0% sedangkan sisanya sebesar 5% variabel *employee performance* dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

	Q <sup>2</sup> predict	RMSE	MAE
Employee Satisfaction	0,946	0,241	0,171
Employee Performance	0,933	0,270	0,207

**Tabel 9. Q Square**

Sumber : Data Diolah (2024)

*Q-square* bertujuan untuk mengukur nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan parameter estimasinya. Berdasarkan Tabel diatas nilai yang didapatkan adalah 0,946

dan 0933. Nilai yang tercantum dalam Tabel diatas termasuk dalam kriteria yang menandakan kuat.

	Enterpreneurial Leadership	Employee Satisfaction	Employee Performance	Reward System
Enterpreneurial Leadership		0,584	0,201	
Employee Satisfaction			0,202	
Employee Performance				
Reward System		0,171	0,003	

**Tabel 10. F Square**

Sumber : Data Diolah (2024)

*F-square* bertujuan untuk mengukur prediksi dari model yang diteliti. Selain itu, *F-square* memiliki tujuan untuk mengetahui perubahan pada nilai *R-square*. Pada tabel diatas *Reward System* memiliki kolerasi sebesar 0,171 terhadap *employee satisfaction* yang termasuk kolerasi yang sedang. Lalu untuk *Enterpreneurial Leadership* memiliki kolerasi sebesar 0,584 terhadap *employee satisfaction* yang termasuk kolerasi yang besar. Terakhir untuk *Employee Satisfaction* memiliki kolerasi sebesar 0,202 terhadap *employee performance* yang termasuk kolerasi yang besar.

## 7. Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Enterpreneurial Leadership -> Employee Performance	0,479	0,483	0,163	2,935	0,003
Employee Satisfaction -> Employee Performance	0,456	0,447	0,157	2,900	0,004
Reward System -> Employee Performance	0,048	0,054	0,152	0,317	0,751

**Tabel 11. Uji Hipotesis**

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel diatas, pada penelitian ini terdapat 3 variabel yang diajukan oleh peneliti dan terdapat 3 variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Performance*. Pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap *employee performance* memiliki nilai sebesar 0,623 dengan P values  $0,00 < 0,05$  menunjukkan bahwa *entrepreneurial leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Pengaruh *employee satisfaction* terhadap *employee performance* memiliki nilai sebesar

0,968 dengan P values  $0,00 < 0,05$  menunjukkan bahwa *entrepreneurial leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Pengaruh *reward system* terhadap *employee performance* memiliki nilai sebesar 0,317 dengan P values  $0,751 < 0,05$  menunjukkan bahwa *reward system* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Enterpreneurial Leadership ↓ Employee Satisfaction ↓ Employee Performance	0,292	0,279	0,135	2,158	0,031
Reward System ↓ Employee Satisfaction ↓ Employee Performance	0,158	0,161	0,087	1,802	0,072

**Tabel 12. Uji Hipotesis Mediasi**

Sumber : Data Diolah (2024)

### Reward System Berpengaruh Terhadap Employee Performance

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui hasil bahwa *reward system* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Perusahaan harus merancang dan menerapkan *reward system* yang tidak hanya adil tetapi juga sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil untuk bonus sebesar ( $\beta=.340, p<0.00$ ), menunjukkan bahwa bonus berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

### Enterpreneurial Leadership Berpengaruh Terhadap Employee Performance

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui hasil bahwa *entrepreneurial leadership* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Penelitian ini juga mendukung pandangan bahwa pemimpin kewirausahaan tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil jangka pendek tetapi juga pada pengembangan jangka panjang karyawan dan organisasi.

### Employee Satisfaction Berpengaruh Terhadap Employee Performance

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui hasil bahwa *employee satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Penelitian ini juga mendukung pandangan bahwa kepuasan karyawan tidak hanya berdampak pada kinerja

individu tetapi juga pada kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Pada hasil penelitian karyawan CV. Nusantara Putra Purnama dijelaskan bahwa perusahaan telah melakukan tugasnya untuk membuat karyawan merasa puas sehingga karyawan bisa fokus dalam meningkatkan kinerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh reward system dan entrepreneurial leadership terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan pada CV. Nusantara Putra Purnama, adalah sebagai berikut :

1. Reward system mempengaruhi secara positif pada kinerja karyawan CV. Nusantara Putra Purnama
2. Entrepreneurial leadership mempengaruhi secara positif pada kinerja karyawan CV. Nusantara Putra Purnama
3. Kepuasan karyawan mempengaruhi secara positif pada kinerja karyawan CV. Nusantara Putra Purnama
4. Reward system mempengaruhi secara positif pada kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan CV. Nusantara Putra Purnama
5. Entrepreneurial leadership mempengaruhi secara positif pada kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan CV. Nusantara Putra Purnama

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, d. (2022). Reward system analysis on employee performance improvement. *Eduvest-journal of universal studies*, 2(6). [Http://eduvest.greenvest.co.id](http://eduvest.greenvest.co.id)
- Bagheri, a., & harrison, c. (2020). Entrepreneurial leadership measurement: a multi-dimensional construct. *Journal of small business and enterprise development*, 27(4), 659–679. <https://doi.org/10.1108/jshed-01-2019-0027>
- Hair, j. F., tomas, g., hult, m., ringle, c. M., & sarstedt, m. (n.d.). *A primer on partial least squares structural equation modeling (pls-sem)*. <https://www.researchgate.net/publication/354331182>
- Herlina, e., tukiran, m., & anwar, s. (2021A). The effect of entrepreneurial leadership on organizational performance: literature review. In *journal of management, accounting, general finance and international economic issues (marginal)* (vol. 1, issue 1). <https://ojs.transpublika.com/index.php/marginal/>
- Herlina, e., tukiran, m., & anwar, s. (2021B). The effect of entrepreneurial leadership on organizational performance: literature review. In *journal of management, accounting, general finance and international economic issues (marginal)* (vol. 1, issue 1). <https://ojs.transpublika.com/index.php/marginal/>
- Kesehatan, b., dan masyarakat, p., nasional bidang kesehatan, s., yulianita lubis, s., mayanta tarigan, h., saragih, j., & sidabutar, s. (n.d.). *Seminar nasional pengaruh sistem reward terhadap kepuasan kerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada pegawai bagian pengadaan barang/jasa pemerintah kabupaten serdang bedagai)*. <https://proceeding.unefaconference.org/index.php/tampan>

- Korke, p., gobinath, r., shewale, m., & khartode, b. (2023). Role of artificial intelligence in construction project management. *E3s web of conferences*, 405. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202340504012>
- Ngwa, w. T., & agbaeze, e. K. (2019). Effect of reward system on employee performance among selected manufacturing firms in the litoral region of cameroon. In *academy of strategic management journal* (vol. 18, issue 3).
- Nugraheni, s. R. W., widyastutik, syarifah amalia, iskandar panjaitan, ika yulisyawati, & florika malau. (2021). Strategy to improve the competitiveness of indonesian construction services sector. *Jurnal ekonomi dan kebijakan pembangunan*, 10(2), 176–200. <https://doi.org/10.29244/jekp.10.2.2021.176-200>
- Rivaldo, y., & nabella, s. D. (2023). Employee performance: education, training, experience and work discipline. *Quality - access to success*, 24(193), 182–188. <https://doi.org/10.47750/qas/24.193.20>
- Saevy maulani, s., indrayanto, a., & shaferi, i. (n.d.). *International sustainable competitiveness advantage 2023 the influence of work motivation and work discipline on employee performance at cv purbayasa purbalingga*.
- Sandybayev, a. (2019). Impact of effective entrepreneurial leadership style on organizational performance: critical review. In *international journal of economics and management* (vol. 1, issue 1).
- Sudirjo, f. (2023). Marketing strategy in improving product competitiveness in the global market. *Journal of contemporary administration and management (adman)*, 1(2), 63–69. <https://doi.org/10.61100/adman.v1i2.24>
- Wee, l. S., sidharta, h., harianto, e., mitra, p. T., & sejahtera, s. (n.d.). The role of organizational citizen behavior on employee performance : a case study coca cola official distributor. *Business and accounting research (ijebar) peer reviewed-international journal*, 7. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/ijebar>