

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
SUTANRAJA HOTEL AMURANG  
THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE OF  
SUTANRAJA HOTEL AMURANG**

Oleh :  
**Raymond Suak<sup>1</sup>**  
**Adolfina<sup>2</sup>**  
**Yantje Uhing<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail:

<sup>1</sup>rjsuak@gmail.com

<sup>2</sup>adolfina\_p@yahoo.com

<sup>3</sup>yantje\_uhing@yahoo.com

**ABSTRAK** : Persaingan dalam industri perhotelan semakin hari semakin ketat, sehingga semakin dituntut kualitas dari setiap aspek perusahaan, termasuk sumber daya manusia. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi untuk mencapai kinerja karyawan yang baik, termasuk didalamnya yaitu bagaimana untuk menerapkan *reward* dan *punishment*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun secara parsial *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sangat lemah. Uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan *reward* dan *punishment* juga tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci** : Reward, Punishment, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT** : The Competition in hotel industry is getting tougher each day. Thus, quality of every aspect of the company, including human resources is highly required. There are some things that must be met to achieve a good employee performance, including how to implement reward and punishment. This objective of the study was to determine the simultaneous and partial effect of reward and punishment to employee performance at Sutanraja Hotel Amurang. The Data was obtained by handing questionnaires to 30 employess of Sutanraja Hotel Amurang. The analytical method used in this research is Multiple Regression Analysis. The results of analysis showed that the correlations between reward and punishment to employee performance is very weak. Simultaneous hypothesis test showed that reward and punishment doesn't have significant influence. Partial hypothesis test also showed that reward and punishment doesn't have significant influence.

**Keywords** : Reward, Punishment, Employees Performance

---

## PENDAHULUAN

### Tujuan Penelitian

Sumber Daya Manusia masih menjadi sorotan bagi suatu perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berbeda dari sumber daya – sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan seperti sumber daya alam dan sumber daya modal. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lainnya

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Hal ini bukan semata – mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan faktor – faktor seperti bagaimana kondisi kerja karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian. Untuk menciptakan kinerja karyawan dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor – faktor kebutuhan dan keinginan karyawan. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan dengan kualitas tinggi termasuk didalamnya yaitu bagaimana untuk menerapkan *Reward* dan *Punishment*.

Sebagai gambaran umum tentang *reward* yang didapatkan dari HRD Sutanraja Hotel Amurang, perusahaan tersebut menerapkan penghargaan *employee of the month* bagi karyawan yang paling berprestasi setiap bulannya, kenaikan gaji, dan dipromosikan dengan penilaian prestasi kerja karyawan tersebut. Sistem *Reward* yang diterapkan dalam perusahaan ini mempertimbangkan kinerja karyawannya yang harus sesuai dengan standar dari perusahaan sehingga *reward* bisa diberikan dan diharapkan untuk dapat memotivasi semua karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Masalah yang terjadi dalam pemberian *reward* disini adalah sulitnya karyawan mendapatkan insentif atau juga kenaikan gaji, karena ada beberapa pertimbangan selain prestasi kerja dalam memberikan kenaikan gaji pada karyawannya, seperti kondisi perusahaan, kenaikan biaya hidup secara umum, ketetapan pemerintah mengenai upah minimum, dan kondisi perekonomian secara umum. Hotel yang baru berdiri ini masih dalam masa orientasi, dengan kondisi tersebut maka pemberian *reward* terlebih khusus *reward financial* belum begitu efektif.

Hukuman yang diberikan pada karyawan Sutanraja Hotel Amurang terkadang belum bisa membuat efek jera bagi karyawan itu, disebabkan karena kurangnya pemahaman dari karyawan akan tujuan dari hukuman itu yaitu untuk memotivasi dalam meningkatkan kinerja tetapi beberapa karyawan justru ada yang menaruh dendam disaat hukuman itu didapatkan yang akan mempengaruhi pada emosi karyawan menjadi labil dan bisa mengurangnya kualitas dari kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas maka, peneliti mengambil judul “*Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang*”.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. *Reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan
2. *Reward* terhadap kinerja karyawan.
3. *Punishment* terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan 2014:10).

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah 2014: 3).

### Reward

*Reward* dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu (Shields, 2016: 12)

### Punishment

Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2013: 130).

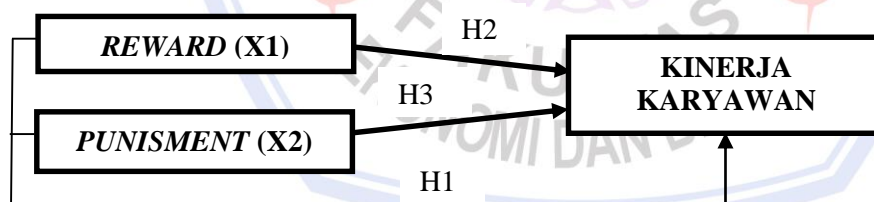
### Penelitian Terdahulu

Lestari & Firdaus (2016) dengan judul penelitiannya Pelaksanaan sistem *Reward* dan *Punishment* di Lingkungan Kementerian Keuangan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan pegawai. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa setelah adanya pelaksanaan pemberian *reward* dan *punishment*, kedisiplinan pegawai KPPN Kudus semakin meningkat, baik dalam disiplin waktu maupun disiplin perbuatan. Adapun peningkatan disiplin waktu maupun disiplin perbuatan pegawai KPPN Kudus terlihat dari meningkatnya disiplin dan keteraturan kerja pegawai KPPN Kudus, serta ketepatan dan kecepatan waktu pegawai KPPN Kudus dalam melaksanakan pekerjaan.

Anwar & Dunija (2016) dengan judul penelitiannya Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. Pengujian hipotesis secara simultan *reward* dan *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. 14.9% variasi variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel *reward* dan *punishment*, sedangkan sisanya 85.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Secara parsial *reward* dan *punishment* juga tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya.

### Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber: Kajian Teori 2017

### Hipotesis Penelitian

- H1 : *Reward* dan *punishment* diduga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan  
 H2 : *Reward* diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan  
 H3 : *Punishment* diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau penelitian hubungan, yang dimaksudkan untuk menghubungkan variabel bebas (*Reward* dan *Punishment*) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

### Tempat dan Waktu Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan pada Sutanraja Hotel Amurang, yang berlokasi di kelurahan Pondang, Kecamatan Amurang, Kabupaten Minahasa Selatan. Sedangkan waktu penelitian yang digunakan untuk penelitian ini selama tiga bulan.

### Populasi dan Sampel

Metode Sampling yang dipakai dalam penelitian ini adalah *Purposive Random Sampling* yang artinya teknik sampling yang digunakan peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan – pertimbangan tertentu (Riduwan, 2010: 63). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dengan posisi supervisor kebawah dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang karyawan.

### Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian yang digunakan menggunakan 13 item pertanyaan, yang dikembangkan dari masing-masing variabel. Berikut merupakan indikator dari tiap variable:

1. *Reward* yaitu Gaji dan Bonus, Kesejahteraan, Pengembangan Karir, Penghargaan Psikologi dan Sosial
2. *Punishment* yaitu usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan, hukuman diberikan dengan adanya penjelasan, hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.
3. Kinerja Karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

### Metode Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen (Y) secara bersama – sama. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah *Reward* ( $X_1$ ), dan *Punishment* ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan  
 a = Konstanta dari persamaan regresi  
 $\beta_1$  = Koefisien regresi dari variabel  $X_1$ , *Reward*  
 $\beta_2$  = Koefisien regresi dari variabel  $X_2$ , *Punishment*  
 $X_1$  = *Reward*  
 $X_2$  = *Punishment*

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Ket
<i>Reward</i> (X1)	X1.1	0,572	0,367	0,001	0,05	Valid
	X1.2	0,850	0,367	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,801	0,367	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,743	0,367	0,000	0,05	Valid
<i>Punishment</i> (X2)	X2.1	0,412	0,367	0,024	0,05	Valid
	X2.2	0,621	0,367	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,447	0,367	0,013	0,05	Valid
	X2.4	0,436	0,367	0,016	0,05	Valid

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Ket
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,629	0,367	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,693	0,367	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,777	0,367	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,426	0,367	0,019	0,05	Valid
	Y.5	0,714	0,367	0,000	0,05	Valid

Sumber: hasil olahan data SPSS tahun 2017

Tabel 1 diatas didapat hasil bahwa semua pernyataan dikatakan valid Karena nilai *probability (sig)* semua pernyataan lebih kecil dari 0,05 (*alpha*) dan semua nilai koefisien r hitung (*pearson correlation*) semua pernyataan lebih besar dari r tabel 0,367.

## Tabel 2. Uji Reliabilitas

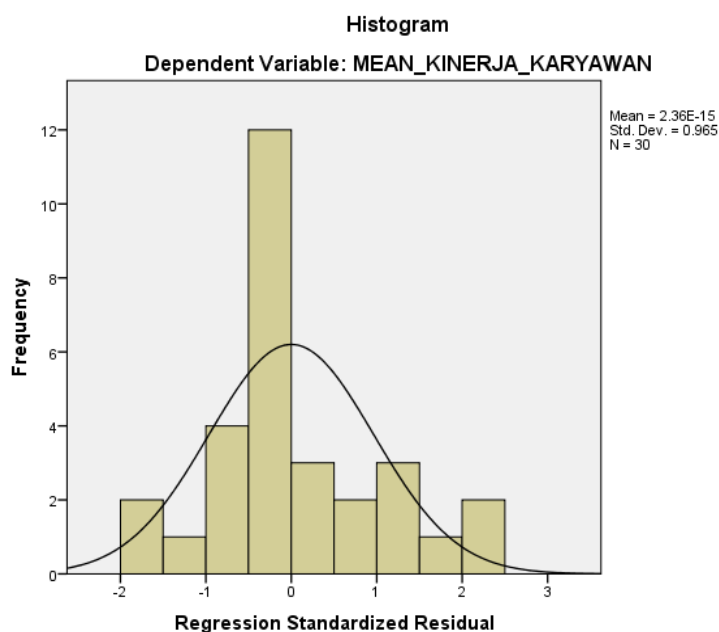
Variabel	Cronbach's Alpha
Reward (X1)	0,796
Punishment (X2)	0,604
Kinerja Karyawan (Y)	0,758

Sumber: hasil olahan data SPSS tahun 2017

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2, maka dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan adalah *reliable*, karena data menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dari masing – masing variabel memiliki nilai diatas 0,60.

## Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Gambar 2. Histogram Regression



Sumber: hasil olahan data SPSS tahun 2017

Kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, Karena membentuk lonceng.

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

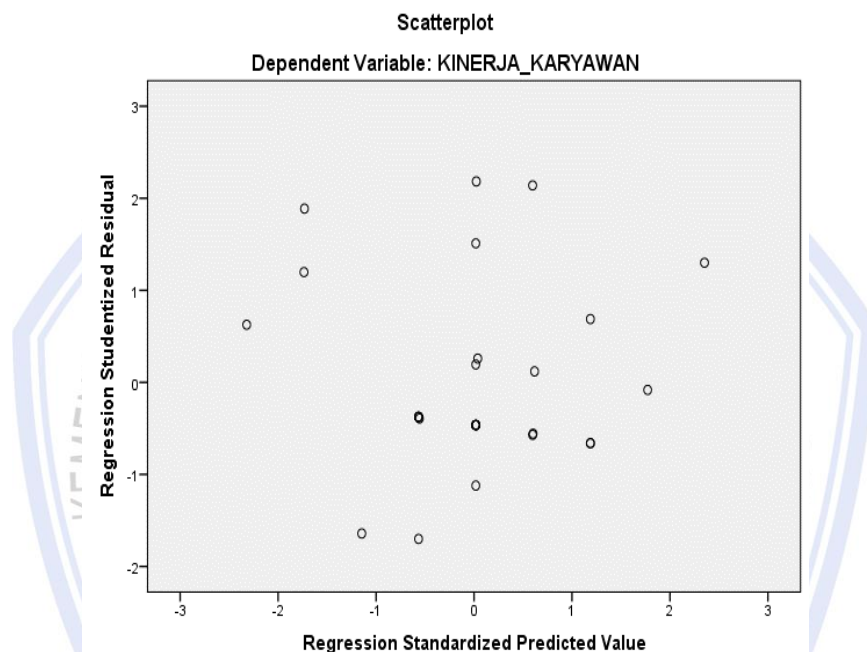
Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Reward (X1)	1,193	0,838	Non Multikolonearitas
Punishment (X2)	1,193	0,838	Non Multikolonearitas

Sumber: hasil olahan data SPSS tahun 2017

Semua variabel bebas (*Reward dan Punishment*) memiliki nilai *VIF* < 10 dan untuk nilai *Tolerance* > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolonearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 3. Scatterplot**



Sumber: hasil olahan data SPSS tahun 2017

Grafik Scatterplot yang ditampilkan adalah uji heterokedastisitas yang menampakkan titik – titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik – titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi banyak layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

**Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 4. Model Summary<sup>b</sup>**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.156 <sup>a</sup>	.024	-.048	1.548

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

b. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: hasil olahan data SPSS tahun 2017

Berdasarkan hasil tabel dengan bantuan program SPSS version 22, maka dapat diketahui bahwa hubungan atau korelasi antara *Reward* (X1), dan *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Sutanraja Hotel Amurang, dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,156, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *Reward* (X1), dan *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Sutanraja Hotel Amurang mempunyai hubungan yang sangat lemah yaitu sebesar 15,6%. Dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau *R square* adalah 0,024 yang menunjukkan bahwa 2,4% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh *Reward*, dan *Punishment* sementara sisanya sebesar 97,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5. Unstandardized Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	4.137	.905
	MEAN_REWARD	.110	.137
	MEAN_PUNISHMENT	-.109	.238

Sumber: hasil olahan data SPSS tahun 2017

$$Y = 4,137 + 0,110X_1 - 0,109X_2$$

1. Nilai constant sebesar 4,137 memberikan pengertian bahwa jika faktor *reward*, dan *punishment* tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan sebesar 4,137.
2. Koefisien *reward* (X1) memberikan nilai positif sebesar 0,110. Artinya setiap 1% perubahan (X1) akan mempengaruhi upaya peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,110 dengan asumsi variabel lain tetap maka pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang akan mengalami peningkatan.
3. Koefisien *punishment* (X2) memberikan nilai negatif sebesar 0,109. Artinya setiap 1% perubahan (X2) akan mempengaruhi berturunnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,109 dengan asumsi variabel lain tetap maka pengaruh terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang akan mengalami penurunan.

## Uji Hipotesis

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel. 6 ANOVA<sup>a</sup>**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.064	2	.032	.336	.717 <sup>b</sup>
	Residual	2.588	27	.096		
	Total	2.652	29			

a. Dependent Variable: MEAN\_KINERJA\_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MEAN\_PUNISHMENT, MEAN\_REWARD

Sumber: hasil olahan data SPSS tahun 2017

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan  $F_{hitung} = 0,336$ , dengan signifikansi 0,717, sedangkan  $F_{tabel} = 2,92$ , sehingga  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $0,336 < 2,92$ ) dengan menggunakan batas signifikan 0,05. Hal ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (*reward* dan *punishment*) secara bersama – sama terhadap variabel Kinerja Karyawan.

## Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Coefficients<sup>a</sup>

		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized		
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Coefficients	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constant)	4.137	.905		4.571	.000
	MEAN_REWARD	.110	.137	.167	.807	.427
	MEAN_PUNISHMENT	-.109	.238	-.095	-.460	.650

a. Dependent Variable: MEAN\_KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: hasil olahan data SPSS tahun 2017

1. Tabel 7 diatas menunjukkan nilai signifikan *Reward* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,807 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,052, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,427 yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ . Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel *punishment* mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel *reward* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang.
2. Tabel 7 diatas menunjukkan nilai signifikan *Punishment* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,460 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,052, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,650 yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ . Nilai t negatif menunjukkan bahwa variabel *punishment* mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja Karyawan. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel *Punishment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang.

## Pembahasan

### Pengaruh *Reward* dan *Punishment* secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

*Reward* dan *punishment* yang diberikan tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, itu berarti ada variabel – variabel lain diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung dengan oleh Anwar (2016) yang pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan *reward* dan *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja yang secara tidak langsung juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena beberapa penelitian seperti penelitian oleh Tindow (2014), Dapu (2015), dan Sahanggamu (2014) yang sama – sama menyatakan bahwa Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa secara tidak langsung melalui disiplin kerja, *Reward* dan *Punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan manajemen Sutanraja Hotel Amurang belum bisa memberikan sistem *reward* dan *punishment* yang dapat mempengaruhi banyak dalam peningkatan kinerja karyawan. Sutanraja Hotel Amurang yang masih berusia satu tahun masih harus mengevaluasi bagaimana penerapan *reward* dan *punishment* yang efektif dalam upaya memberikan dorongan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

### Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

*Reward* tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Artinya besar kecilnya *reward* yang diterima oleh para karyawan tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Susanto (2016) yang menemukan hasil bahwa *reward* secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan, dan penelitian oleh Anwar (2016) yang menyatakan bahwa *reward* tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan Disiplin kerja yang secara tidak langsung juga bahwa *reward* tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Karena beberapa penelitian tentang Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini bisa disebabkan Karena pengoperasian hotel yang baru setahun, sehingga pemberian *reward* yang dilakukan oleh pimpinan masih banyak yang harus dievaluasi dan diperbaiki lagi, dan juga pemberian *reward* yang khususnya *reward financial* itu lebih banyak ditujukan kepada karyawan yang menonjolkan prestasi kerjanya. Jadi secara keseluruhan *reward* yang signifikan tidak terbagi ke semua karyawan. Hal inilah yang menyebabkan pemberian *reward* tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang secara keseluruhan.



### **Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan**

*Punishment* tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Anwar (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya”, yang menyatakan bahwa *punishment* tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan Disiplin kerja yang secara tidak langsung juga bahwa *punishment* tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Karena beberapa penelitian tentang Disiplin Kerja yang sudah dicantumkan dalam pembahasan tentang pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa secara tidak langsung melalui disiplin kerja, *Punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penerapan *punishment* yang diberikan oleh manajemen hotel kepada karyawannya yang melakukan pelanggaran belum bisa memberikan pengaruh yang signifikan untuk kinerja karyawannya. Nilai  $t_{hitung}$  yang negatif menunjukkan bahwa *punishment* yang diterapkan pada karyawan berlawanan arah dengan Kinerja Karyawan, artinya penerapan *punishment* yang dilakukan Sutanraja Hotel Amurang justru membuat kinerja karyawan berturun.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini:

1. Secara simultan atau bersama – sama *reward* dan *punishment* tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang.
2. *Reward* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang.
3. *Punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang.

#### **Saran**

1. *Reward* dan *Punishment* adalah dua bentuk metode untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Maka diharapkan bagi pimpinan atau manajemen Sutanraja Hotel Amurang agar dapat memperhatikan *reward* dan *punishment*, juga mengevaluasi bentuk *reward* dan *punishment* seperti apa yang bisa mempengaruhi banyak dalam upaya meningkatkan Kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang.
2. Perlu bagi Sutanraja Hotel Amurang untuk melakukan pendekatan yang berbeda dalam hal memberikan *reward* kepada karyawan agar supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. *Punishment* yang diterapkan oleh Sutanraja Hotel Amurang bernilai negatif dalam penelitian ini. Diharapkan untuk Manajemen Hotel untuk mengevaluasi lagi metode *punishment* yang diterapkan agar dapat memberikan efek jera bagi karyawan supaya tidak melakukan pelanggaran yang tidak diinginkan dan dapat meningkatkan kinerjanya.
4. Pada peneliti selanjutnya, kiranya dapat menambahkan variabel – variabel lain lagi untuk dijadikan bahan penelitian di Sutanraja Hotel Amurang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Anwar, Dunija. 2016. *Pengaruh Sistem Reward dan Punishment terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya*. Serambi Akademika, Vol IV, No 1. <http://ojs.serambimekkah.ac.id/index.php/serambi-akademika/article/view/52/51> diakses 12 februari 2017
- Dapu. 2015. *The Influence of Work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee performance at PT. Trakindo Utama Manado*. Jurnal Emba Vol.3 No.3. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/9395/8971> diakses 8 April 2017
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan belas*. Jakarta: Bumi Aksara. <http://perilakuorganisasi.com/teori-penguatan.html>. Diakses 13 maret 2017

Jhon Shields. 2016. *Managing Employee Performance and Reward, Second Edition*. Cambridge: Cambridge University Press.

Lestari, Firdausi. 2016. *Pelaksanaan system reward dan punishment di lingkungan kementerian keuangan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan pegawai*. *Reformasi* Vol 6. No. 1. <http://jurnal.unitri.ac.id/index.php/reformasi/article/download/449/442>. Diakses 2 Febuari 2017.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Riduwan. 2010. *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sahanggamu, Mandey. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*. *Jurnal EMBA* Vol.2 No.4. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/6359/5877> diakses 8 april 2017

Susanto. 2016. *Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Penghargaan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Bisnis & Ekonomi*, Vol 14, No.1. <http://journal.ummgl.ac.id/index.php/bisnisekonomi/article/download/126/79/> diakses 12 April 2017

Tindow, dkk. 2014. *Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca*. *Jurnal EMBA* Vol 2. No.2. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/4990/4506> diakses 8 april 2017

