

Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Back Office* Pada Hotel Harris Samarinda

Meilia Burnia Dani

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Jl. Muara Muntai No. 1 Gunung Kelua Samarinda

[E-mail: meiliaburniadani04@gmail.com](mailto:meiliaburniadani04@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) serta Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Back Office* pada Hotel Harris Samarinda. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antara tiga variabel. Teknik Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh karyawan *Back Office* Hotel Harris Samarinda sebanyak 30 Responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan Software Statistik SPSS versi 22. Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) serta Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) serta Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel *Reward* (X1) secara parsial Tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan *Punishment* (X2) secara parsial Tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) serta Motivasi Kerja (X3) secara parsial Tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: *Reward*, *Punishment*, Motivasi Kerja, Kinerja.

Pendahuluan

Perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam bidang Jasa. Pada era globalisasi Sumber Daya Manusia menjadi sorotan untuk suatu perusahaan tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang berbeda dengan sumber daya lainnya dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Sekalipun suatu perusahaan didukung oleh sarana dan prasarana yang lengkap, tanpa sumber

daya manusia yang handal, aktivitas perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Perusahaan semakin perlu mengembangkan, memperoleh, dan mempertahankan bakat untuk beradaptasi dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Peran penting sumber daya manusia tercermin dalam kebutuhan perusahaan untuk mengembangkan rencana pengelolaan sumber daya manusia yang konsisten dengan kepentingan strategis di bidang lain.

Point penting pembahasan sumber daya manusia ialah kinerja karyawan. Perusahaan menginginkan atau membutuhkan karyawannya yang memiliki kinerja baik, karena kinerja berhubungan positif dengan kinerja perusahaan, jika kinerja baik maka akan baik pula kinerja perusahaan tersebut.

Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan penghargaan (*Reward*) kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk meningkatkan lagi kinerja, maka dengan memberikan hukuman (*Punishment*) perlu untuk mengubah perilaku agar dapat menjunjung nilai kedisiplinan dalam suatu organisasi atau perusahaan hingga kinerja karyawan semakin baik.

Tabel 1. Data Kehadiran karyawan (Datang Terlambat) Per Tahun 2019

No.	Bulan	Total Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Datang Terlambat
1.	Januari	30	8
2.	Februari	30	5
3.	Maret	30	7
4.	April	30	8
5.	Mei	30	12
6.	Juni	30	7
7.	Juli	30	8
8.	Agustus	30	5
9.	September	30	10
10.	Oktober	30	9
11.	November	30	7
12.	Desember	30	8

sumber : Hotel Harris Samarinda, 2023

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa setiap bulan terdapat karyawan yang datang tidak tepat waktu kerja yang telah ditetapkan. Dari hasil wawancara penulis jam kerja dimulai pukul 08.00 sampai 17.00 WITA, tetapi setiap bulannya ada saja karyawan yang datang terlambat 5 sampai 30 menit waktu kerja yang telah ditetapkan. Salah satu untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Bangun : 2012) adalah ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Sehingga dengan adanya *Reward* dan *Punishment* serta Motivasi kerja diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan waktu kerja karyawan pada Hotel Harris Samarinda.

Alasan penulis melakukan penelitian ini dikarenakan adanya permasalahan yang timbul dari kinerja karyawan yaitu, Kedisiplinan waktu kerja. Penerapan *Reward*, *Punishment*, dan Motivasi kerja pada Hotel Harris Samarinda menjadi perhatian penuh manajerial demi memenuhi standar operasional Hotel Harris Samarinda hingga untuk bergerak aktif meningkatkan kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu yang peneliti gunakan untuk mendukung penelitian ini.

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Febrianti : 2014) yaitu, Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap kinerja karyawan. Secara parsial *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Suak : 2017) yaitu, Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial *Reward* dan *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan *Reward* dan *Punishment* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dengan adanya penerapan *Reward* dan *Punishment* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian ulang agar mengetahui efek yang ditimbulkan dari penerapan *Reward*, *Punishment*, dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harris Samarinda, sehingga penulis melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Back Office* Pada Hotel Harris Samarinda”.

Metode

Jenis Penelitian ini adalah penelitian asosiatif, menurut (Sugiyono : 2018) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui beberapa spekulasi mengenai terdapat atau tidaknya hubungan yang relevan antara dua atau lebih variabel penelitian. yang di maksudkan untuk menghubungkan variabel bebas *Reward* (X1), *Punishment* (X2), Motivasi Kerja (X3) dengan variabel terikat Kinerja karyawan (Y) melalui pendekatan Kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan *Back Office* Hotel Harris Samarinda yang berlokasi di jalan untung suropati no.35 Kecamatan Sungai Kunjang, dengan populasi dan sampel yaitu karyawan *Back Office* yang berjumlah 30 orang karyawan. Tahap-tahap dalam analisis yaitu: Uji Validitas dan Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas) Analisis Regresi Linier Berganda (Persamaan Regresi Linear Berganda, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi) Pengujian Hipotesis (Uji T, Uji F).

Hasil dan Pembahasan

Uji validitas

Hasil pengujian validitas variabel *Reward* (X1) dan variabel *Punishment* (X2) serta Variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan 34 item *corrected item* total yang lebih besar dari r-tabel pada penelitian ini menggunakan 30 responden didapati nilai 0,300 dengan tingkat signifikan uji dua arah 5% sebagai r tabel. Dengan demikian seluruh butiran pernyataan yang dilampirkan dalam kuesioner dinyatakan *valid*.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel *Reward* mempunyai koefisien Cronbach Alpha 0,937, variabel *Punishment* mempunyai koefisien Cronbach Alpha 0,823, variabel Motivasi Kerja mempunyai koefisien Cronbach Alpha 0,945, dan variabel Kinerja Karyawan mempunyai koefisien Cronbach Alpha 0,912 yang seluruhnya cukup besar yaitu di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan tabel *Sig. Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat nilai signifikan terbesar 0,098 > alpha 0,05, yang berarti residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas tersebut memperlihatkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel *Reward* dan *Punishment* serta Motivasi Kerja semua menunjukkan lebih dari 0,10. Nilai VIF variabel stres kerja dan lingkungan kerja non fisik semua variabel menunjukkan kurang dari 10. Oleh karena itu diambil keputusan bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* serta Motivasi Kerja tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga pengujian selanjutnya dapat dilanjutkan karena telah memenuhi syarat pengujian asumsi klasik yaitu tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *scatterplot* dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 2, Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10,279	5,431		1,892	,070
	Reward (x1)	,448	,423	,376	1,059	,299
	Pnishment (x2)	,138	,301	,087	,459	,650
	Motivasi kerja (x3)	,198	,377	,193	,525	,604

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (y)
sumber : data diolah, 2023

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 10,279 + 0,448 x_1 + 0,138x_2 + 0,198x_3$$

Pada persamaan regresi tersebut, dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Konstanta (a) = 10,279

Jika variabel *reward* (X1), *punishment* (X2) dan motivasi kerja tanpa mengalami perubahan tetap maka variabel kinerja karyawan (Y) Hotel Harris Samarinda tidak akan mengalami perubahan (Konstanta).

b. *Reward* (X1) = 0,448

Jika ada penambahan satu-satuan variabel *reward* (X1) terdapat kinerja karyawan (Y) Hotel Harris Samarinda akan mengalami peningkatan Sebesar 0,448.

c. *Punishment* (X2) = 0,138

Jika ada penambahan satu-satuan variabel *punishment* (X2) terdapat kinerja karyawan (Y) Hotel Harris Samarinda akan mengalami peningkatan Sebesar 0,138.

d. Motivasi Kerja (X3) = 0,198

Jika ada penambahan satu-satuan variabel motivasi kerja (X3) terdapat kinerja karyawan (Y) Hotel Harris Samarinda akan mengalami peningkatan Sebesar 0,198.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinan (R²)

Tabel 3, Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 ^a	,372	,299	3,270

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja (x3), Pnishment (x2), Reward (x1)
sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel bahwa nilai $r = 0,610$ artinya ada hubungan positif yang kuat antara variabel *Reward, punishment* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Harris Samarinda. Karena Rhitung berada pada interval 0,60 sampai 0,799 dimana pada interval tersebut merupakan tingkat hubungan pada taraf hubungan positif yang kuat (Sugiyono : 2013).

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100 \\ &= 0,610^2 \times 100 \\ &= 0,372100 \times 100 \\ &= 37\% \end{aligned}$$

Artinya melalui perhitungan koefisien kolerasi ini dapat diketahui bahwa ada pengaruh *reward, punishment* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Harris Samarinda. Dan Dari hasil perhitungan koefisien determinasi maka *reward* dan *punishment* serta motivasi kerja berpengaruh sebesar 37% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 37\% = 63\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Tabel 4, ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164,621	3	54,874	5,131	,006 ^b
	Residual	278,046	26	10,694		
	Total	442,667	29			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja (x3), Pnishment (x2), Reward (x1)
sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 5,131 dan Ftabel diperoleh hasil sebesar 3,37 berarti Fhitung > Ftabel dan diperoleh hasil signifikan $0,006 < 0,05$ dengan demikian variabel *reward, punishment* dan Motivasi kerja secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat di nyatakan H0 ditolak dan Ha diterima.

Tabel 5, Uji Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10,279	5,431		1,892	,070
	Reward (x1)	,448	,423	,376	1,059	,299
	Pnishment (x2)	,138	,301	,087	,459	,650
	Motivasi kerja (x3)	,198	,377	,193	,525	,604

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (y)
sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel dapat diterapkan pengaruh antara masing- masing variabel bebas terhadap kinerja karyawan *Back Office* Hotel Harris Samarinda sebagai berikut :

a. Variabel *Reward* (X1)

Nilai Thitung menunjukkan bahwa variabel *reward* (X1) sebesar 1,059 dengan nilai Sig. = 0,299. Karena thitung = 1,059 < ttabel = 1,705 serta nilai Sig. = 0,299 > a = 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya variabel *reward* (X1) secara parsial Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Variabel *Punishment* (X2)

Nilai Thitung menunjukkan bahwa variabel *punishment* (X2) sebesar 0,459 dengan nilai Sig. = 0,650. Karena thitung = 0,459 < ttabel = 1,705 serta nilai Sig. = 0,650 > a = 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya variabel *punishment* (X2) secara parsial Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Variabel Motivasi Kerja (X3)

Nilai Thitung menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,525 dengan nilai Sig. = 0,604. Karena thitung = 0,525 < ttabel = 1,705 serta nilai Sig. = 0,604 > a = 0,05 maka Ho di terima dan Ha ditolak. Artinya variabel motivasi kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Simpulan

Berdasarkan hasil olah data mengenai pengaruh *Reward* dan *Punishment* serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Back Office* Pada Hotel Harris Samarinda bahwa Hipotesis terbukti secara simultan di terima dan secara parsial di tolak dengan kesimpulan sebagai berikut :

1. *Reward* dan *Punishment* serta Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan *Back Office* pada Hotel Harris Samarinda

2. *Reward* Tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan *Back Office* pada Hotel Harris Samarinda
3. *Punishment* Tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan *Back Office* pada Hotel Harris Samarinda
4. Motivasi Kerja Tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan *Back Office* pada Hotel Harris Samarinda

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan *Back Office* Hotel Harris Samarinda, maka ada saran yang diajukan oleh penulis, sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menurut karyawan Hotel Harris Samarinda, untuk variabel *Reward* yang nilai skor nya paling rendah adalah pada indikator pengembangan karir. Sebaiknya perusahaan memperhatikan masalah jenjang karir atau kenaikan jabatan dan memberikan reward sepantasnya bagi karyawan telah banyak berdedikasi untuk perusahaan terutama untuk karyawan yang telah lama berkontribusi bagi keberlangsungan hidup perusahaan. Pemberian *reward* berupa jenjang karir atau pengembangan karir sangat berarti bagi karyawan yang berusaha keras untuk mencapai kinerja yang baik.
2. Untuk variabel *Punishment* yang diterapkan oleh Hotel Harris Samarinda belum bisa membuat jera karyawannya dalam penelitian ini. Diharapkan untuk manajemen Hotel untuk mengevaluasi lagi metode pemberian *punishment* yang diterapkan seperti menerapkan *Punishment* berupa pemotongan gaji, penundaan kenaikan jabatan, dan keputusan hubungan kerja kepada setiap karyawan pelanggar agar dapat memberikan efek jera bagi karyawan supaya tidak melakukan pelanggaran yang tidak diinginkan.
3. Perlu bagi Hotel Harris Samarinda untuk melakukan pendekatan yang berbeda selain memberikan tes tertulis kepada karyawan dalam hal memberikan *reward* dan motivasi kerja kepada karyawan. Sebaiknya Manajemen Hotel Harris Samarinda memberikan *reward* dengan melihat kinerja hasil para karyawannya agar tidak ada kecemburuan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Untuk variabel kinerja karyawan yang memiliki nilai skor yang paling rendah ialah pada indikator kehadiran. Sebaiknya perusahaan memperhatikan kehadiran para karyawan dengan memberlakukan pemotongan gaji bagi karyawan yang tidak bisa hadir tepat waktu dan lebih ketat lagi agar karyawan dapat hadir tepat waktu sesuai peraturan.

Daftar Pustaka

- Achmad, S., Hasbi Sjamsir, & Susilo. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Kutai Kartanegara. *BEduManageRs Journal*, 2(1), 15–21. <https://doi.org/10.30872/bedu.v2i1.589>
- Daniel, B. K., & Harland, T. (2017). Higher Education Research Methodology. *Higher Education Research Methodology*. <https://doi.org/10.4324/9781315149783>
- Febrianti, S. (2014). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 12(1), 83041.
- Mentang, S. X. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 1–15.
- Moshinsky, M. (1959). No Title. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- Nizar, M. (2018). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Permodalan dan Pemasaran terhadap Kinerja Usaha Kecil dan Menengah Sari Apel di Kecamatan Tutur. *Jurnal Ekonomi Islam*, 7(1), 51–69. <https://ejournal.iaisyarifuddin.ac.id/index.php/iqtishoduna/article/view/212>
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Cv Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26186>
- Putri Kentjana, N. M., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry, September*, 5–6. <https://doi.org/10.30813/ncci.v0i0.1310>
- Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 173. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2269>
- Saemi, L. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Akademik Dan Kemahasiswaan Universitas Mulawarman. *Jurnal Paradigma (JP)*, 7(3), 142–154. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JParadigma/article/view/1927>
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Suryani et al., 2017; Yati et al., 2018. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Jasman. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “*, 2, 10.
- SUSAN, E. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada

- PT. BANK central Asia TBK). *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.
- Wiliandari, Y. (2018). Rancangan Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Yang Efektif. *Society*, 5(2), 93–110. <https://doi.org/10.20414/society.v5i2.1460>