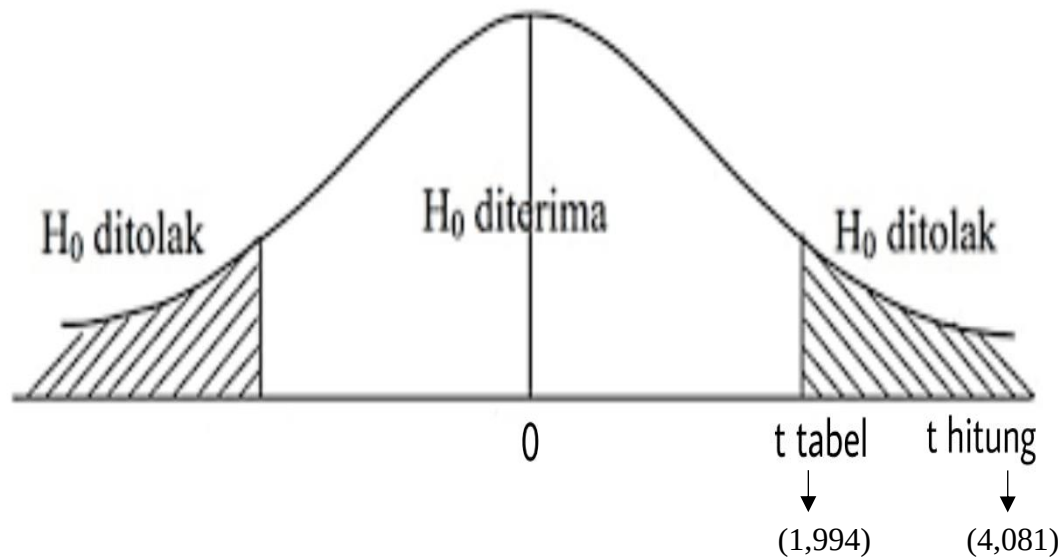


2. Pengaruh *Reward* (X2) terhadap Kinerja Staff (Y)

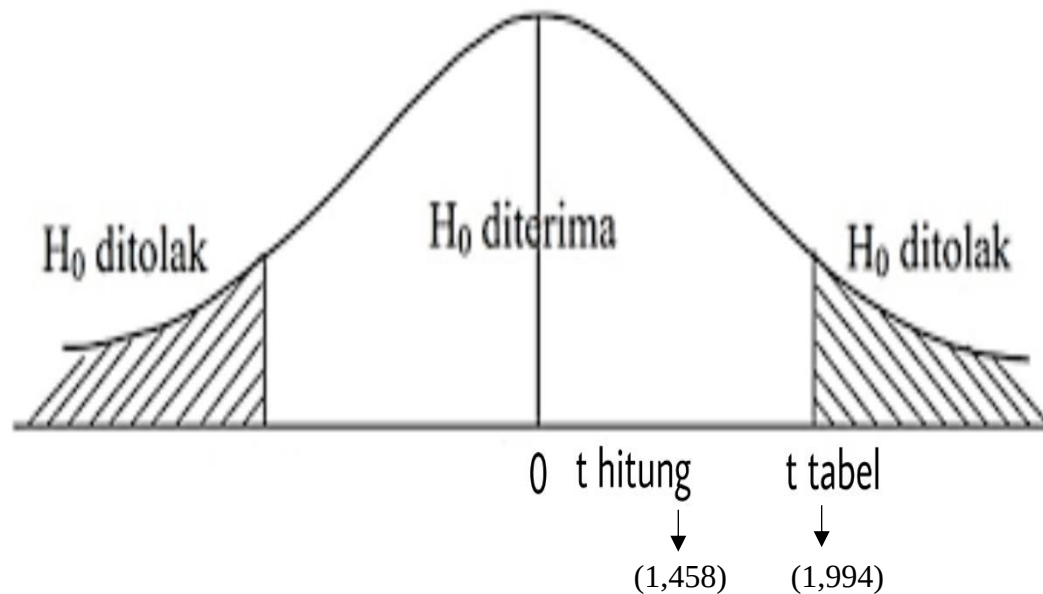


Gambar 4.4
Kurva Hasil Uji-t Variabel *Reward* (X2)

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dikatakan bahwa nilai $t_{hitung} (4,081) > t_{tabel} (1,994)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa *Reward* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Staff (Y) pada Hotel Golden Tulip Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirawan dan Afani (2018); Pramesti *et al.* (2019); Febrianti *et al.* (2014); Suryadilaga *et al.* (2016); Hidayat (2018) dan Mora (2019) yang menyatakan *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Staff.

3. Pengaruh *Punishment* (X3) terhadap Kinerja Staff (Y)



Gambar 4.5
Kurva Hasil Uji-t Variabel *Punishment* (X3)

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dikatakan bahwa nilai $t_{hitung} (1,458) < t_{tabel} (1,994)$ dan nilai signifikansi $0,149 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_3 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa *Punishment* (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Staff (Y) pada Hotel Golden Tulip Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suak *et al.* (2017) yang menyatakan *Punishment* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Staff.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Staff Hotel Golden Tulip Surabaya” maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Staff Hotel Golden Tulip Surabaya. Adapun faktor yang membuat Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Staff yaitu karena kurang adanya program *gathering* di dalam Hotel Golden Tulip Surabaya, dimana dengan adanya *gathering* dapat membangun motivasi di dalam diri staff tersebut, maka kinerja staff juga dapat meningkat. Sehingga dapat dikatakan hipotesis pertama yang menyatakan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Staff Hotel Golden Tulip Surabaya ditolak.
2. Variabel *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Staff Hotel Golden Tulip Surabaya. Adapun beberapa faktor yang membuat *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Staff yaitu Hotel Golden Tulip Surabaya memberikan *reward* berupa upah yang sesuai dengan UMR Surabaya, serta menawarkan promosi kenaikan jabatan bagi staff yang berprestasi di dalam hotel, sehingga faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja staff hotel. Sehingga dapat dikatakan hipotesis kedua yang menyatakan *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Staff Hotel Golden Tulip Surabaya diterima.

3. Variabel *Punishment* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Staff Hotel Golden Tulip Surabaya. Adapun faktor yang membuat *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Staff yaitu staff Hotel Golden Tulip Surabaya yaitu para staff hotel kurang menanggapi adanya *punishment* tersebut, oleh karena itu *punishment* yang diberikan tidak memberikan dampak positif. Sehingga dapat dikatakan hipotesis ketiga yang menyatakan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Staff Hotel Golden Tulip Surabaya ditolak.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dibahas diatas, maka ada beberapa saran sebagai berikut:

1. Pihak Hotel Golden Tulip Surabaya lebih baik bila menambah *reward* berupa insentif atau bonus sesuai dengan kinerja staff hotel, menambah berbagai tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, tunjangan makan, dan tunjangan keluarga, serta menambah reward dalam bentuk *voucher* makan atau *voucher* liburan bagi staff yang telah mencapai prestasi, sehingga dengan ditambahkan *reward* tersebut mampu membuat kinerja staff hotel terus meningkat dan dapat di pertahankan.
2. Sebaiknya staff Hotel Golden Tulip Surabaya diberikan program *gathering* setiap setahun sekali yang dapat mengajak anggota keluarga masing-masing staff, sehingga bisa menumbuhkan adanya semangat kerja di dalam diri staff tersebut. Serta sebaiknya pihak hotel memperhatikan staff baru pada saat pelatihan kerja (*training*). Dimana hal tersebut dapat membuat berkurangnya timbul kesalahan kerja di kemudian hari.





DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M., 2014, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Amalia, S. dan Mahendra Fakhri, 2016, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro, *Computech & Bisnis*, 10 (2): 119-127.
- Ardhani, J. dan Sri Langgeng Ratnasari, 2019, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam, *DIMENSI*, 8 (2): 372-385.
- Astuti, W. S.; Herman Sjahruddin dan Susenohadi Purnomo, 2018, Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan, *Organisasi dan Manajemen*, 1, (1): 31-46.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. 2020. *Statistik Hotel dan Akomodasi Lainnya Di Indonesia 2019*. Jakarta. BPS RI.
- Bangun, W., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Chrisnanda, Dody. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mas Sumbiri. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi. Universitas Sanata Dharma.
- Fahmi, I., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Febrianti, S.; Mochammad Al Musadieq dan Arik Prasetya, 2014, Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang), *Administrasi Bisnis (JAB)* 12, (1): 1-9.
- Fristia, M. A. dan Bambang Swasto Sunuharyo, 2019, Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pengemudi taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang), *Administrasi Bisnis (JAB)*, 73 (1): 225-232.
- Ghozali, I., 2013, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. H., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.



- Hidayat, F., 2018, Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta, *Sumber Daya Manusia*, 1 (1): 1-17.
- Kadarisman, M., 2012, *Manajemen Kompensasi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja. Skripsi. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya.
- Kreitner, R. dan Angelo Kinicki, 2014, *Perilaku Organisasi - Organizational Behaviour*, Edisi 9, Salemba Empat, Jakarta.
- Larasati, S. dan Alini Gilang, 2014, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom, *Manajemen dan Organisasi*, 5 (3): 200-213.
- Lehman, 2012, *Kehidupan Filosofi China*, Kencana, Jakarta.
- Luhur, R. Y., 2014, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk, *Jurnal OE*, 6 (3): 327-344.
- Mangkunegara, A.A. A. P., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mora, Z.; M. R. Zati dan Sova Musdalifa, 2019, Reward dan Kompensasi serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Langsa, *Samudra Ekonomika*, 3, (2): 93-104.
- Nawawi, H., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Pers, Yogyakarta.
- Nisa, Rizki Khairun. 2019. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. President Indonesia Medan. Skripsi. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Medan Area.
- Pramesti, R. A.; S. A. P. Sambul dan Wehelmina Rumawas, 2019, Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading, *Administrasi Bisnis* 9, (1): 57-63.
- Prawirosentono, S., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia - Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Purwanto, M. N., 2013, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Remaja Rosdak, Bandung.
- Rivai, V. dan E. J. Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 2, Rajawali Pers, Jakarta.



- Rivai, V., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 3, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Santoso, S., 2012, *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sardiman, A.M., 2011, *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sari, Floriana. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Galeri Ciambulueit Hotel dan Apartement Bandung. *Skripsi*. Bandung: Fakultas Ekonomi. Universitas Pasundan.
- Sastrohadiwiryo, B. S., 2010, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Setiawan, K. C., 2015, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, *Psikologi Islami*, 1 (2): 43-53.
- Suak, R.; Adolfina, dan Yantje Uhing, 2017, Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang, *EMBA*, 5, (2): 1050-1059.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, PT Alfabeta, Bandung.
- _____, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, PT Alfabeta, Bandung.
- Suryadilaga, R. M.; Mochammad Al Musadieq dan Gunawan Eko Nurtjahjono, 2016, Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang), *Administrasi Bisnis (JAB)*, 39, (1): 156-163.
- Sutrisno, E., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Prenada Media Group, Jakarta.
- Swasto, B., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Brawijaya Press, Malang.
- Taylor, S., 2013, *Psikologi Sosial*, Kencana, Jakarta.
- Theodora, O., 2015, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang, *AGORA*, 3 (2): 187-195.
- Uno, H. B., 2012, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo, 2012, *Perilaku Dalam Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

_____, 2014, *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wirawan, A. dan Ismi Nur Afani, 2018, Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan pada CV Media Kreasi Bangsa, *Applied Business Administration*, 2 (2): 242-247.

