

The Effect of Compensation, Reward, and Punishment on Employee Performance at Hotel Santika Seminyak Bali

Pengaruh Kompensasi, *Reward*, and *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali

Ni Made Laksmi Kusuma Dewi¹, Gusti Ngurah Joko Adinegara^{2*},
 Christimulia Purnama Trimurti³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: j.adinegara@gmail.com

Article info

<p>Keywords: <i>Compensation, Reward, Punishment, Employee Performance</i></p>	<p style="text-align: center;">Abstract</p> <p><i>This study aims to determine the effect of compensation, reward, and punishment on employee performance at Hotel Santika Seminyak Bali by using quantitative methods. The study involved a sample of 40 people, using the saturated sampling method. The results showed that partially compensation (X_1) and reward (X_2) had a positive but not significant effect on employee performance with a positive regression coefficient $b_1X_1 = 0.107$; $b_2X_2 = 0.076$ with $t - test$ of $X_1 = 0.681$ and $X_2 = 0.499$. While, punishment (X_3) has a positive and significant effect on employee performance with a regression coefficient of b_3X_3 of 0.961 and t-test = 3.400. Simultaneously compensation, reward, and punishment have a positive and significant effect on employee performance (Y) at Hotel Santika Seminyak Bali. It is confirmed by the F test where $F_{count} = 15.508$ is greater than $F_{table} = 2.87$ which means H_0 is rejected and H_a is accepted.</i></p>
<p>Kata kunci: <i>Kompensasi, Reward, dan Punishment</i></p>	<p style="text-align: center;">Abstrak</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, <i>reward</i>, dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian melibatkan sampel sebanyak 40 orang, menggunakan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial kompensasi (X_1) dan <i>reward</i> (X_2) memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi b_1X_1 yang bernilai positif sebesar 0,107 ; $b_2X_2 = 0,076$ dengan $t - test$ $X_1 = 0,681$ dan $X_2 = 0,499$. Secara parsial <i>punishment</i> (X_3) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi b_3X_3 sebesar 0,961 dan $t - test = 3,400$. Secara simultan kompensasi, <i>reward</i>, dan <i>punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Santika Seminyak Bali. Hal ini dipertegas dengan uji F (F-Test = 15,508) dimana $F_{hitung} = 15,508$ lebih besar dibandingkan dengan $F_{tabel} = 2,87$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.</p>

PENDAHULUAN

Hotel memiliki arti sebuah bangunan fisik yang menyediakan jasa tempat tinggal, makanan serta minuman yang dioperasikan dengan tujuan mendapatkan *profit* (Purwaningrum 2021:10). Dalam suatu hotel terdiri dari beberapa departemen yang bekerja berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Untuk menunjang tugas dan tanggung jawab tersebut dibutuhkan potensi manusia yang kompeten. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang harus dikelola oleh organisasi khususnya hotel, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan meningkatnya persaingan dunia bisnis, kontribusi dari sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten sangat dibutuhkan dalam memenangkan persaingan tersebut. Khususnya di dalam perhotelan keramahtamahan tuan rumah sebagai salah satu kunci suksesnya hotel dalam memenangkan dunia persaingan bisnis hotel. Maka dari itu perusahaan dapat memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawannya.

Demi menjaga intensitas perusahaan agar tetap baik maka manajemen perusahaan dituntut untuk dapat memotivasi karyawan sehingga karyawan dapat terus meningkatkan kinerjanya dan tetap *loyal* terhadap perusahaan. Dalam konteks ini pemberian kompensasi perlu diperhatikan agar sesuai dengan skala pekerjaan ditambah dengan *reward* yang layak untuk karyawan berprestasi dan *punishment* yang adil untuk karyawan yang melanggar aturan perusahaan (Junaedi, dkk; 2021; Junaedi & Waruwu; 2016).

Hotel Santika Seminyak pemberian kompensasi yang sesuai dengan jabatan serta pemberian *reward and punishment* sudah diterapkan. *Reward* yang diterapkan di Hotel Santika Seminyak yaitu dengan cara pemberian tunjangan liburan, piagam penghargaan, dan promosi jabatan. *Punishment* diterapkan dengan cara teguran berkala, surat pemberitahuan, hingga surat pemutusan kontrak kerja. Tetapi, stabilitas terkait eksistensi program *reward* tersebut tidak dijalankan dengan baik. Sejauh ini masih ada karyawan yang bekerja belum memenuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) dan masih jauh dari kata sangat baik. Begitupun dengan pemberian *reward and punishment* tidak dilakukan secara berkelanjutan setiap tahunnya.

Pada kenyataannya masih banyak terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan di Hotel Santika Seminyak dengan salah satu contohnya adalah datang terlambat. Diperlukan perhatian lebih dari pimpinan terkait hal tersebut melalui program *reward* dan *punishment* agar karyawan merasa termotivasi. Selain itu, dibutuhkan bimbingan penuh dari pimpinan ataupun departemen personalia dengan selalu mengedukasi terkait *punishment* yang dijalankan agar tidak ada pengulangan ketidakdisiplinan tersebut. Selain itu pengunduran diri oleh karyawan dengan alasan ingin bekerja di perusahaan yang lebih besar dengan kompensasi dan program *reward* yang lebih baik juga masih sering terjadi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang digunakan sebagai dasar penelitian yaitu :

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali?
- 2) Apakah *reward* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali?
- 3) Apakah *punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali?
- 4) Apakah kompensasi, *reward and punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali?

METODE

Penelitian ini dilakukan di Hotel Santika Seminyak yang bergerak di bidang pariwisata yang berlokasi di Jl. Sunset Road No. 17, Seminyak, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Bali, Indonesia. dengan objek penelitian Pengaruh Kompensasi, Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampling jenuh melibatkan seluruh karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali yang berjumlah 40 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan kuesioner, Penelitian ini menganalisis data dengan menggunakan analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi berganda uji t (test) dan uji f (test) dengan menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel dan Reliabilitas Untuk Kinerja Karyawan (Y)

<i>Item</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
Y _{1.1}	0,702	<i>Valid</i>	0,839	Reliabel
Y _{1.2}	0,749	<i>Valid</i>		
Y _{1.3}	0,481	<i>Valid</i>		
Y _{1.4}	0,774	<i>Valid</i>		

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian variabel kinerja karyawan (Y) yang digunakan adalah *valid*. Variabel kinerja karyawan (Y) juga dapat dikatakan memiliki pertanyaan yang reliabel karena ditunjukkan dari nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, analisis selanjutnya dapat dilanjutkan dengan menggunakan instrumen-instrumen tersebut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Untuk Variabel Kompensasi (X₁)

<i>Item</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
X _{1.1}	0,759	<i>Valid</i>	0,870	Reliabel
X _{1.2}	0,789	<i>Valid</i>		
X _{1.3}	0,719	<i>Valid</i>		

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian variabel kompensasi (X₁) yang digunakan adalah *valid*. Variabel kompensasi (X₁) juga dapat dikatakan memiliki pertanyaan yang reliabel karena ditunjukkan dari nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, analisis selanjutnya dapat dilanjutkan dengan menggunakan instrumen-instrumen tersebut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Untuk Variabel *Reward* (X_2)

<i>Item</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
X _{2,1}	0,863	<i>Valid</i>	0,925	Reliabel
X _{2,2}	0,859	<i>Valid</i>		
X _{2,3}	0,770	<i>Valid</i>		
X _{2,4}	0,822	<i>Valid</i>		

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian variabel *reward* (X_2) yang digunakan adalah *valid*. Variabel *reward* (X_2) juga dapat dikatakan memiliki pertanyaan yang reliabel karena ditunjukkan dari nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, analisis selanjutnya dapat dilanjutkan dengan menggunakan instrumen-instrumen tersebut.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Untuk Variabel *Punishment* (X_3)

<i>Item</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
X _{3,1}	0,706	<i>Valid</i>	0,824	Reliabel
X _{3,2}	0,706	<i>Valid</i>		

Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian variabel *punishment* (X_3) yang digunakan adalah *valid*. Variabel *punishment* (X_3) juga dapat dikatakan memiliki pertanyaan yang reliabel karena ditunjukkan dari nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, analisis selanjutnya dapat dilanjutkan dengan menggunakan instrumen-instrumen tersebut.

Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinearitas

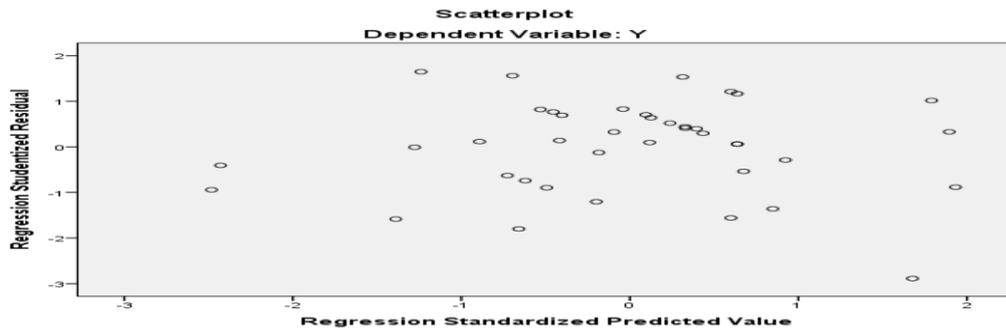
Tabel 5. Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
		1	(<i>Constant</i>)
	X1	.455	2.200
	X2	.258	3.874
	X3	.399	2.508

Tabel 5 menunjukkan hasil pengujian uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas. Hal tersebut dikarenakan nilai *tolerance* variabel bebas >10% atau 0,1. Nilai *VIF* <10.

Uji heteroskedastisitas

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar di atas dan dibawah angka 0 serta titik-titik data tidak membentuk sebuah pola. Dengan demikian dapat disimpulkan data dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Predicted Value</i>
N		40
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	14.6000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.02472841
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.100
	<i>Positive</i>	.100
	<i>Negative</i>	-.084
<i>Test Statistic</i>		.100
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 6 menunjukkan hasil uji normalitas dalam penelitian ini memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov-smirnov* diatas dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi dan seluruh data berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Analisis Statistik antara Kompensasi (X_1), *Reward* (X_2), dan *Punishment* (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Terikat	Variabel Bebas	r (Parsial)	R (Berganda)	B	t _{hitung}	Sig.
Kinerja karyawan (Y)	Kompensasi (X_1)	0,113	0,751	0,107	0,681	0,500
	<i>Reward</i> (X_2)	0,083		0,076	0,499	0,621
	<i>Punishment</i> (X_3)	0,493		0,961	3,400	0,002
Konstanta		= 5,959				
Persamaan Regresi		$Y = 5,959 + 0,107X_1 + 0,076X_2 + 0,961X_3$				
t _{tabel} (0,05 ; 36)		= 1,688				
F _{hitung}		= 15,508				
F _{tabel} (0,05 ; 3 ; 36)		= 2,87				
Sig. F		= 0,000				
R ²		= 0,527 atau 52,7%				

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kompensasi, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan maka dapat dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun persamaan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$. Bersumber pada tabel 7, dinyatakan persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 5,959 + 0,107X_1 + 0,076X_2 + 0,961X_3$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat dikatakan bahwa :

- Nilai konstanta = 5,959, maknanya kinerja karyawan akan berubah sebesar 5,959 bila ketiga variabel X_1 , X_2 , dan X_3 sama dengan nol.
- Koefisien regresi $X_1 = 0,107$, hal ini berarti kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,107 bila kompensasi berubah sebesar satu satuan dengan asumsi *reward* dan *punishment* tidak berubah.
- Koefisien regresi $X_2 = 0,076$, hal ini berarti kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,076 bila *reward* berubah sebesar satu satuan dengan asumsi kompensasi dan *punishment* tidak berubah.
- Koefisien regresi $X_3 = 0,961$, hal ini berarti kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,961 bila *punishment* berubah sebesar satu satuan dengan asumsi kompensasi dan *reward* tidak berubah.

Analisis Korelasi Parsial

Berdasarkan tabel 7, maka hubungan antara variabel kompensasi (X_1), *reward* (X_2), dan *punishment* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Untuk mengetahui kuat lemahnya korelasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan mengasumsikan *reward* dan *punishment* sebagai faktor pengontrol. Tabel 7 menjelaskan bahwa hasil analisis yang diperoleh sebesar $r = 0,113$. Nilai r tersebut merupakan nilai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bermakna bahwa terdapat hubungan positif tetapi sangat lemah secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- Untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara *reward* terhadap kinerja karyawan dengan mengasumsikan kompensasi dan *punishment* sebagai faktor pengontrol. Tabel 7 menjelaskan bahwa hasil analisis yang diperoleh sebesar $r = 0,083$. Nilai r tersebut merupakan nilai pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bermakna

bahwa terdapat hubungan positif tetapi sangat lemah secara parsial antara *reward* terhadap kinerja karyawan.

- 3) Untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan mengasumsikan kompensasi dan *reward* sebagai faktor pengontrol. Tabel 7 menjelaskan bahwa hasil analisis yang diperoleh sebesar $r = 0,493$. Nilai r tersebut merupakan nilai pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bermakna bahwa terdapat hubungan positif tetapi sedang secara parsial antara *punishment* terhadap kinerja karyawan.

Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuat lemah dan arah hubungan secara simultan antara kompensasi, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali. Bersumber pada tabel 7, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat secara bersama-sama antara kompensasi, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali. Hal tersebut dikarenakan nilai koefisien korelasi berganda adalah $R = 0,751$.

Analisis Determinasi

Analisis determinasi berganda digunakan untuk mengetahui kontribusi kompensasi, *reward*, dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dinyatakan dalam persentase, dengan rumus $D = R^2 \times 100\%$. Bersumber pada tabel 7, dapat dilihat nilai koefisien determinasi sebesar 0,527. Ini menunjukkan kompensasi, *reward*, dan *punishment* secara simultan memberikan kontribusi naik turunnya kinerja karyawan pada Hotel Santika Seminyak Bali sebesar 52,7% dan 47,3% merupakan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji T-test

Uji statistik t (t -test) berfungsi untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kompensasi, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali. Secara empiris pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel kompensasi (X_1) lebih kecil daripada t_{tabel} dimana masing-masing nilai tersebut adalah sebesar 0,681 dan 1,688, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali. Secara empiris pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel *reward* (X_2) lebih kecil daripada t_{tabel} dimana masing-masing nilai tersebut adalah sebesar 0,499 dan 1,688, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya *reward* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali. Secara empiris pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel *punishment* (X_3) lebih besar daripada t_{tabel} dimana masing-masing nilai tersebut adalah sebesar 3,400 dan 1,688, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali.

Uji F (f -test)

F -test dilakukan guna menguji secara simultan pengaruh positif dan signifikan kompensasi, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali. Secara empiris pengujian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} pada variabel kompensasi (X_1), *reward* (X_2), dan *punishment* (X_3) lebih besar daripada F_{tabel} dimana masing-masing nilai tersebut adalah sebesar 15,508 dan 2,87, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kompensasi, *reward*, dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Secara empiris pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel kompensasi (X_1) lebih kecil daripada t_{tabel} dimana masing-masing nilai tersebut adalah sebesar 0,681 dan 1,688, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali. Bersumber pada hal itu, dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diberikan tidak mampu merata sehingga tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali. Selain itu karyawan menganggap kompensasi merupakan hak yang memang harus mereka dapatkan, sehingga asumsi tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini relatif dengan penelitian yang dilakukan oleh Mundaki dan Zainuri (2018) yang menyebutkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Secara empiris pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel *reward* (X_2) lebih kecil daripada t_{tabel} dimana masing-masing nilai tersebut adalah sebesar 0,499 dan 1,688, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya *reward* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali. Bersumber pada hal itu, dapat dikatakan bahwa konsistensi program *reward* dari tahun ke tahun tidak dijalankan dengan baik maka ketika *reward* tersebut ada, tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali. Penelitian ini relatif dengan penelitian yang dilakukan oleh Kentjana dan Nainggolan (2018) yang menyebutkan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Secara empiris pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel *punishment* (X_3) lebih besar daripada t_{tabel} dimana masing-masing nilai tersebut adalah sebesar 3,400 dan 1,688, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali. Bersumber pada hal itu, *punishment* yang diberikan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali dikarenakan karyawan takut mendapatkan surat peringatan hingga PHK. Penelitian ini relatif dengan penelitian yang dilakukan oleh Kentjana dan Nainggolan (2018) yang menyebutkan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Secara empiris pengujian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} pada variabel kompensasi (X_1), *reward* (X_2), dan *punishment* (X_3) lebih besar daripada F_{tabel} dimana masing-masing nilai tersebut adalah sebesar 15,508 dan 2,87, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kompensasi, *reward*, dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali. Bersumber pada hal itu, dapat dikatakan bahwa jika variabel tersebut dilaksanakan secara bersama-sama di Hotel Santika Seminyak akan memberikan pengaruh baik terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Santika Seminyak Bali. Hal tersebut ditunjukkan melalui koefisien regresi b_1X_1 sebesar 0,107 dan bernilai positif. Selain itu hasil ini juga didukung oleh uji statistik $t(t\text{-test})$ yang menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 0,681 yang dimana lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} yaitu sebesar 1,688 sehingga H_a ditolak. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa kompensasi yang diberikan tidak mampu merata sehingga tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali. Selain itu karyawan menganggap kompensasi merupakan hak yang memang harus mereka dapatkan, sehingga asumsi tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali.
- 2) Hasil penelitian menemukan bahwa *reward* (X_2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Santika Seminyak Bali. Hal tersebut ditunjukkan melalui koefisien regresi b_2X_2 sebesar 0,076 dan bernilai positif. Selain itu hasil ini juga didukung oleh uji statistik $t(t\text{-test})$ yang menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 0,499 yang dimana lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} yaitu sebesar 1,688, sehingga H_a ditolak. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa konsistensi program *reward* dari tahun ke tahun tidak dijalankan dengan baik maka ketika *reward* tersebut ada, tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali. Penelitian ini relatif dengan penelitian yang dilakukan oleh Kentjana dan Nainggolan (2018) yang menyebutkan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali.
- 3) Hasil penelitian menemukan bahwa *punishment* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Santika Seminyak Bali. Hal tersebut ditunjukkan melalui koefisien regresi b_3X_3 sebesar 0,961 dan bernilai positif. Selain itu hasil ini juga didukung oleh uji statistik $t(t\text{-test})$ yang menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 3,400 yang dimana lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} yaitu sebesar 1,688, sehingga H_a diterima. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa *punishment* yang diberikan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali dikarenakan karyawan takut mendapatkan surat peringatan hingga PHK.
- 4) Hasil penelitian menemukan kompensasi (X_1), *reward* (X_2), dan *punishment* (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Santika Seminyak Bali. Ditunjukkan dari analisis regresi berganda $Y = 5,959 + 0,107X_1 + 0,076X_2 + 0,961X_3$. Selain itu juga didukung oleh uji F ($F\text{-Test}$) dengan memperoleh F_{hitung} sebesar 15,508 dimana lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} yaitu sebesar 2,87, sehingga H_a diterima. Dibuktikan juga dari analisis determinasi dengan memperoleh hasil sebesar 52,7%, artinya kompensasi (X_1), *reward* (X_2), dan *punishment* (X_3) secara simultan memberikan kontribusi naik turunnya kinerja karyawan pada Hotel Santika Seminyak Bali. Dengan demikian, jika kompensasi, *reward*, dan *punishment* dilaksanakan secara bersamaan maka akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diberikan saran kepada manajemen Hotel Santika Seminyak, yang sekiranya dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu :

- 1) Dalam variabel kompensasi, diharapkan manajemen dapat meninjau kembali kompensasi yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat memaksimalkan tujuan dari kompensasi tersebut. Selain itu, yang perlu ditingkatkan lagi dalam variabel kompensasi adalah indikator kepuasan kerja, dimana nilai dari indikator kepuasan kerja adalah yaitu sebesar 2,62. Dari hal tersebut diharapkan manajemen dapat memperhatikan hal yang menimbulkan kepuasan kerja dari setiap karyawan sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan tujuan perusahaan.
- 2) Dalam variabel *reward*, manajemen diharapkan dapat meninjau kembali program *reward* yang dijalankan sehingga dapat memaksimalkan tujuan dari program *reward* tersebut. Selain itu, yang perlu ditingkatkan lagi dalam variabel *reward* adalah indikator bonus dan tunjangan karyawan, dimana nilai masing-masing sebesar 2,72. Dari hal tersebut diharapkan manajemen dapat membentuk program pemberian bonus dan tunjangan secara berkala sehingga karyawan merasa dihargai lalu akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan tujuan perusahaan.
- 3) Dalam variabel *punishment*, manajemen diharapkan dapat meninjau kembali faktor yang mempengaruhi keterlambatan karyawan sehingga *punishment* yang diberikan belum maksimal. Selain itu yang perlu ditingkatkan lagi adalah indikator *punishment represif* yang berupa pemberitahuan, teguran atau peringatan, dan hukuman atau sanksi dimana nilainya sebesar 3,57. Dari hal tersebut diharapkan manajemen dapat menegaskan dan menjaga konsistensi dari *punishment* yang berupa pemberitahuan, teguran, atau peringatan agar karyawan merasa diperhatikan sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan berdampak baik bagi tujuan perusahaan.
- 4) Dalam variabel kinerja, yang perlu ditingkatkan lagi adalah indikator kuantitas kerja dimana nilainya sebesar 3,52. Dari hal tersebut diharapkan manajemen memberikan perhatian dan dorongan bagi karyawan, agar karyawan merasa dimotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Lembaga Universitas Dhyana Pura beserta para dosen yang telah membantu dalam proses pembuatan penelitian ini. Terima kasih juga kepada orang tua saya yang telah memberikan dukungan baik secara moril maupun materi. Terima kasih kepada teman-teman yang tak henti memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis serta semua pihak yang telah banyak membantu dalam penguyusan artikel penelitian ini. Penulis berharap semoga artikel ini dapat berguna bagi pribadi Penulis, Almamater, Bangsa dan Agama khususnya dalam rangka meningkatkan kualitas Pendidikan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Junaedi, I Wayan Ruspindi, dkk. (2021). Peran Lembaga Perkreditan Desa dalam Pengembangan Kewirausahaan Sosial Masyarakat Bali. *Jurnal Kajian Bali*, 11 (1). April 2021, pp. 201-218.
- Junaedi, I Wayan Ruspindi & Waruwu, Dermawan. (2016). *Kepemimpinan dan Transformasi Ekonomi: Kajian Desa Blimbingsari*. Denpasar: Pustaka Larasan.
- Kentjana, N. M. P., dan Nainggolan, P. (2018). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus pada PT. Bank Central Asia tbk.). *Jurnal National Conference of Creative Industry*. Vol. 1. No.1. September 2018. pp. 973-997.
- Mundakir., dan Zainuri. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Analisis Bisnis Manajemen*. Vol. 1 No. 1. Oktober 2018. pp. 37-48.
- Purwaningrum, H. (2021). *Hospitality Industry*. Jakarta: Insan Cendekia Mandiri.



Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora

Vol. 1, No.1 Agustus 2022

Available online at <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index>

Research Article

e-ISSN:

; p-ISSN: