

**SKRIPSI**

**ANALISIS SISTEM PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
PADA iNi ViE HOSPITALITY**



**Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus**

**Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional**

**Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali**

**Oleh :**

**Ni Kadek Linda Pradnyani**

**NIM. 2015744088**

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**2024**

**SKRIPSI**

**ANALISIS SISTEM PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
PADA iNi ViE HOSPITALITY**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus**

**Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional**

**Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali**

**Oleh :**

**Ni Kadek Linda Pradnyani**

**NIM. 2015744088**

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**2024**

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

- Analisis Sistem Pemberian *Reward* dan
1. Judul : *Punishment* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada iNi ViE Hospitality
  2. Penulis
    - a. Nama : Ni Kadek Linda Pradnyani
    - b. NIM : 2015744088
  3. Jurusan : Administrasi Bisnis
  4. Program Studi : D4 Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 28 Agustus 2024

Menyetujui :

Pembimbing I,



Kadek Cahya Dewi, S.T., M.Cs.  
NIP. 198409092014042001

Pembimbing II,



I Putu Okta Priyana, S.Kom., M.Kom.  
NIP. 202111006

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**ANALISIS SISTEM PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
PADA *iNi ViE HOSPITALITY***

Oleh :

Ni Kadek Linda Pradnyani

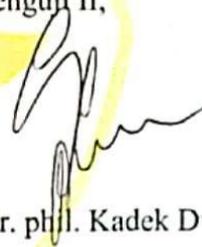
NIM. 2015744088

Disahkan :

Penguji I,

Ketua Penguji,

Penguji II,

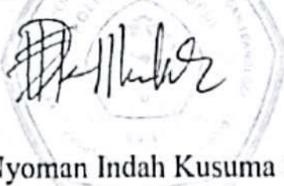


Ni Putu Maha Lina, BBA, M.M.  
NIP. 28109404

Kadek Cahya Dewi, S.T., M.Cs.  
NIP. 198409092014042001

Dr. phl. Kadek Dwi Cahaya Putra, S. Pd.M.Sc.  
NIP. 197703052001121001

Mengetahui  
Jurusan Administrasi Bisnis  
Ketua



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D  
NIP. 196409291990032003

Badung, 28 Agustus 2024  
Prodi. D4 Manajemen Bisnis Internasional  
Ketua



Ketut Vini Elfarosa, SE., MM  
NIP. 197612032008122001

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Tatakai”*

Persembahan:

Dengan penuh rasa syukur pada Tuhan Yang Maha Esa, Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Orang Tua dan Keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi
2. Teman – teman VIII C Prodi Manajemen Bisnis Internasional
3. Semua pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul Analisis Sistem Pemberian *Reward* dan *Punishment* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada iNi ViE Hospitality adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

Badung, 18 Juli 2024

Yang menyatakan



Ni Kadek Linda Pradnyani

NIM, 2015744088

## ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan juga tujuan dari perusahaan itu sendiri. iNi ViE Hospitality merupakan salah satu manajemen perhotelan yang sudah memiliki puluhan brand yang sudah tersebar di berbagai daerah di Bali. Fenomena yang terjadi pada perusahaan ini adalah masih banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan, tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis terhadap sistem pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada iNi ViE Hospitality. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang dimana teknik pengumpulan data berupa wawancara yang dilakukan dengan Human Capital Manager dan 6 karyawan iNi ViE Hospitality, observasi secara langsung karyawan yang mendapatkan *reward* dan *punishment* dan studi dokumentasi. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan kinerja karyawan iNi ViE Hospitality.

**Kata Kunci : *Reward, Punishment, Kinerja Karyawan.***

## ABSTRAK

*Human resources are one of the factors that determine the success of the implementation of company activities and also the goals of the company itself. iNi ViE Hospitality is one of the hotel managements that already has dozens of brands that have spread across various regions in Bali. The phenomenon that occurs in this company is that there are still many employees who violate company regulations, do not achieve the targets set by the company.*

*This study aims to analyze the reward and punishment system in improving employee performance at iNi ViE Hospitality. This study is a qualitative study where data collection techniques are in the form of interviews conducted with the Human Capital Manager and 6 employees of iNi ViE Hospitality, direct observation of employees who receive rewards and punishments and documentation studies. The types of data used are primary and secondary data. The analysis method used in this study is qualitative descriptive analysis. The results of this study indicate that rewards and punishments can improve the performance of iNi ViE Hospitality employees.*

**Keywords : Reward, Punishment, Kinerja Karyawan.**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Analisis Sistem Pemberian *Reward* dan *Punishment* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada iNi ViE Hospitality” tepat pada waktunya. Skripsi ini di susun untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Diploma IV Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

Dalam penyelesaian Skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, membimbing, mengarahkan, dan memberikan dukungan dalam penyelesaian laporan ini, antara lain kepada :

1. I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan pengarahan dan izin terhadap penyusunan Skripsi ini.
3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE., MM., selaku Ketua Program Studi D4 Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis

Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, serta dukungan.

4. Ibu Kadek Cahya Dewi, S.T., M.Cs., selaku Pembimbing I Skripsi yang selama ini telah membimbing serta memberikan arahan, saran, dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan ini dengan baik.
5. Bapak I Putu Okta Priyana, S.Kom., M.Kom., selaku Pembimbing II Skripsi yang selama ini telah membimbing serta memberikan arahan, saran, dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan ini dengan baik.
6. Para Dosen Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan yang luas kepada penulis selama mengikuti perkuliahan di Jurusan Administrasi Bisnis.
7. Ibu Ni Luh Komang Sudastriani, selaku Director of Human Capital and Legal iNi ViE Hospitality yang telah memberikan kesempatan untuk mengajarkan dan memberikan pengalaman di bagian Human Capital.
8. Seluruh keluarga iNi ViE Hospitality yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu untuk membantu dalam pemberian informasi berupa wawancara untuk keperluan Skripsi ini.
9. Orang tua, keluarga, dan teman-teman yang banyak memberikan dukungan serta membantu dalam penyelesaian Skripsi ini.

10. Ni Putu Prancissca Kusuma Yanti Arihana, selaku teman seperjuangan dari awal semester sampai akhir semester yang selalu memberikan dukungan dan semangat selama perkuliahan hingga penyusunan Skripsi ini.
11. Hiluka, selaku orang yang selalu memberikan dukungan dan masukkan dalam penyusunan Skripsi ini.
12. Dan ucapan terimakasih kepada diri saya sendiri yang sudah banyak berjuang dalam penyusunan Skripsi ini walaupun sambil bekerja.
13. Serta semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat kekurangan dari materi ataupun cara penyajiannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak demi kesempurnaan proposal skripsi ini. Akhir kata, penulis mengharapkan semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

Penulis



Ni Kadek Linda Pradnyani

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>              | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>                | <b>ii</b>   |
| <b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>                     | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI.....</b> | <b>iv</b>   |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                  | <b>v</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                            | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                             | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                             | <b>xiv</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                         | <b>1</b>    |
| <b>1.1 Latar Belakang Masalah .....</b>               | <b>1</b>    |
| <b>1.2 Rumusan Masalah.....</b>                       | <b>10</b>   |
| <b>1.3 Tujuan Penelitian .....</b>                    | <b>10</b>   |
| <b>1.4 Kontribusi Hasil Penelitian.....</b>           | <b>11</b>   |
| <b>1.5 Sistematika Penulisan.....</b>                 | <b>11</b>   |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>                   | <b>13</b>   |
| <b>2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....</b>        | <b>13</b>   |

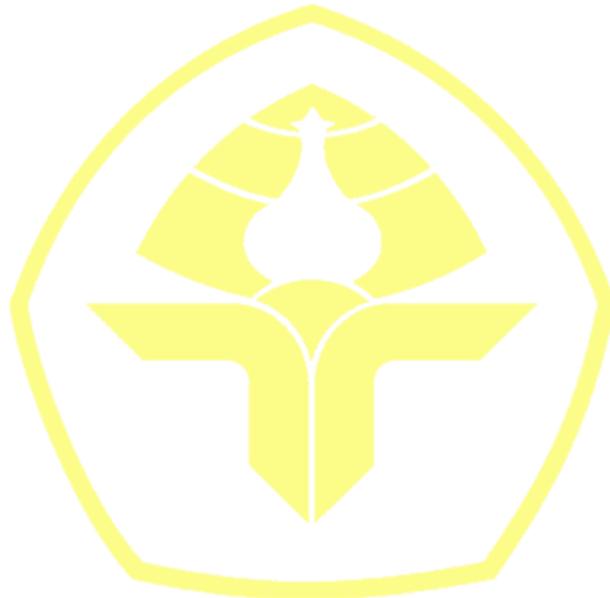
|   |           |
|---|-----------|
| 2.2 Sumber Daya Manusia.....                        | 16        |
| 2.3 <i>Reward</i> .....                             | 18        |
| 2.4 <i>Punishment</i> .....                         | 21        |
| 2.5 Kinerja .....                                   | 23        |
| 2.6 Penelitian Sebelumnya .....                     | 25        |
| 2.7 Kerangka Teoritis .....                         | 37        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>              | <b>39</b> |
| 3.1 Tempat Penelitian .....                         | 39        |
| 3.2 Objek Penelitian .....                          | 39        |
| 3.3 Sumber Data.....                                | 39        |
| 3.4 Jenis Data .....                                | 40        |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data .....                   | 41        |
| 3.6 Teknik Analisis Data .....                      | 42        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>            | <b>44</b> |
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....                  | 44        |
| 4.1.1 Sejarah iNi ViE Hospitality .....             | 44        |
| 4.1.2 Filosofi iNi ViE Hospitality .....            | 49        |
| 4.1.3 Visi dan Misi iNi ViE Hospitality .....       | 53        |
| 4.1.4 Struktur Organisasi dan Job Description ..... | 53        |
| 4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan .....             | 62        |

|                                      |   |            |
|--------------------------------------|---|------------|
| 4.2.1                                | Sistem Pemberian <i>Reward</i> Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada iNi ViE Hospitality .....                       | 64         |
| 4.2.2                                | Sistem Pemberian <i>Punishment</i> Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada iNi ViE Hospitality .....                   | 88         |
| 4.2.3                                | Sistem Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada iNi ViE Hospitality ..... | 97         |
| 4.3                                  | Implikasi Hasil Penelitian.....   | 98         |
| 4.3.1                                | Implikasi Praktis .....   | 98         |
| 4.3.2                                | Implikasi Teoritis .....  | 100        |
| <b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b> |   | <b>101</b> |
| 5.1                                  | Kesimpulan .....  | 101        |
| 5.2                                  | Saran.....  | 102        |

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR TABEL

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Tabel 1. 1 Jumlah Penerima Reward dan Punishment Tahun 2023.....</b> | <b>8</b>  |
| <b>Tabel 1. 2 Jumlah Penerima Reward dan Punishment Tahun 2024.....</b> | <b>8</b>  |
| <b>Tabel 3. 1 Indikator Reward dan Punishment .....</b>                 | <b>43</b> |
| <b>Tabel 4. 1 Fasilitas Kerja iNi ViE Hospitality .....</b>             | <b>72</b> |

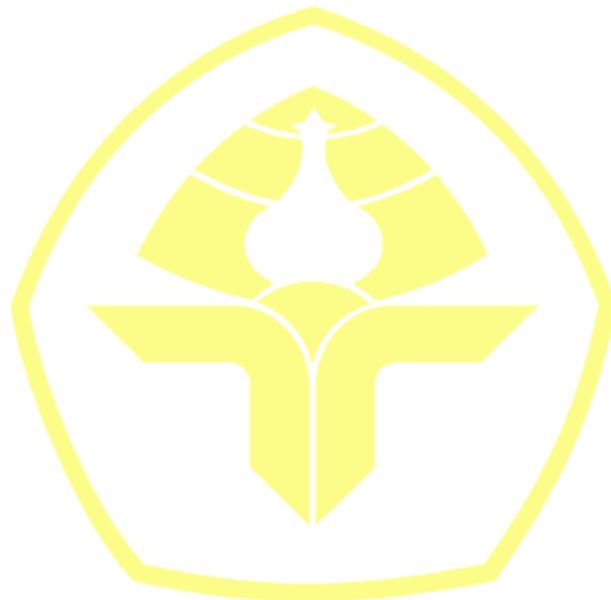


JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Teoritis .....  | 37 |
| Gambar 4. 1 Struktur Organisasi HCD Ini Vie Hospitality .....                                      | 54 |
| Gambar 4. 2 Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Reward Kenaikan Gaji .....                            | 66 |
| Gambar 4. 3 Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Reward KPIM.....                                      | 68 |
| Gambar 4. 4 Jumlah Karyawan Yang Sudah Terdaftar BPJS TK .....                                     | 69 |
| Gambar 4. 5 Jumlah Karyawan Yang Sudah Terdaftar BPJS Kesehatan ....                               | 70 |
| Gambar 4. 6 Pelaksanaan Gathering Tahun 2023 .....   | 73 |
| Gambar 4. 7 Pelaksanaan Gathering Tahun 2024.....  | 74 |
| Gambar 4. 8 Training Trial New Breakfast Menu .....  | 75 |
| Gambar 4. 9 Training VHP .....   | 76 |
| Gambar 4. 10 Training Genset .....   | 76 |
| Gambar 4. 11 Training Emergency Respond: Tsunami Natural Disaster .....                            | 77 |
| Gambar 4. 12 Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Reward Promosi Jabatan .....                         | 79 |
| Gambar 4. 13 Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Reward Pemberian Otonomi Yang Lebih Luas .....       | 80 |
| Gambar 4. 14 Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Reward Penempatan Lokasi Kerja Yang Lebih Baik ..... | 82 |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Gambar 4. 15 Pelaksanaan Reward Best Employee dan Best Leader .....</b>   | <b>84</b> |
| <b>Gambar 4. 16 Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Reward.....</b>             | <b>85</b> |
| <b>Gambar 4. 17 Jumlah karyawan Yang Mendapatkan Teguran Lisan.....</b>      | <b>90</b> |
| <b>Gambar 4. 18 Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Surat Peringatan 1...91</b> |           |
| <b>Gambar 4. 19 Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Surat Peringatan 2...92</b> |           |
| <b>Gambar 4. 20 Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Punishment.....</b>         | <b>93</b> |



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Salah satu sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi adalah masalah sumber daya manusia. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara, dan menggunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting yang terdapat dalam perusahaan.

Peran serta fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya yang lainnya dan dimana kebutuhannya harus dipenuhi dengan baik. Dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja karyawan adalah faktor penting dalam kesuksesan suatu organisasi. Untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan teknik Manajemen Sumber Daya Manusia dan penerapan konsep dimana hal tersebut mencakup peran, pengelolaan serta pendayagunaan karyawan dengan cara memberikan *reward* dan *punishment*.

*Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berakaitan. *Reward* dan *punishment* memiliki peran penting dalam memberikan motivasi kepada setiap karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. *Reward* dan *punishment* merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang. Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Bentuk *reward* bermacam-macam dapat berupa bonus, promosi, penambahan tanggung jawab yang dapat menjadi poin

penghargaan bagi dirinya. Dengan adanya *reward*, hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapatkan laba.

Adanya *reward* dan *punishment* merupakan salah satu cara untuk memotivasi karyawan. Istilah motivasi pada awalnya berasal dari kata latin *movore* yang berarti menggerakkan. Motivasi adalah cerminan dari alasan mengapa orang melakukan sesuatu. Motivasi adalah proses penyaluran dorongan dari dalam diri seseorang agar ia mau mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah konsep perilaku dimana kita mencoba untuk memahami mengapa orang berperilaku seperti yang mereka lakukan. (Dr. Daniel Adi Raharjo, 2023).

Menurut Dr. Daniel Adi Raharjo pada buku Manajemen Sumber Daya Manusia, pentingnya motivasi adalah sebagai berikut :

1. Karyawan yang termotivasi selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan pekerjaan.
2. Karyawan yang termotivasi umumnya lebih berorientasi pada kualitas.
3. Pekerja yang termotivasi tinggi lebih produktif daripada pekerja apatis.
4. Setiap organisasi membutuhkan Sumber Daya Manusia, selain sumber daya keuangan dan fisik agar dapat berfungsi.

5. Motivasi sebagai sebuah konsep mewakili fenomena yang sangat kompleks yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh banyak faktor dalam lingkungan organisasi.
6. Namun alasan lain peningkatan perhatian diberikan terhadap motivasi dapat ditemukan di masa sekarang dan masa depan teknologi yang dibutuhkan untuk produksi. Seiring dengan meningkatnya teknologi dalam kompleksitas mesin cenderung menjadi kendaraan yang diperlukan namun tidak mencukupi untuk operasi yang efektif dan efisien.

*Reward* adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan karena telah melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Menurut Matteson dan Dymastara (2020) *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik yang terdiri dari gaji, tunjangan, bonus, penghargaan interpersonal dan promosi sedangkan penghargaan intrinsik terdiri dari penyelesaian, pencapaian, dan otonomi. Pemberian *reward* (penghargaan) merupakan langkah yang perlu dilakukan perusahaan dalam rangka memberikan suatu nilai atas pencapaian seseorang mencakup segala hal yang telah dikerjakan. *Reward* diberikan kepada individu atau kelompok dalam bentuk yang disesuaikan dengan pencapaian mereka atas suatu pekerjaan dan juga sebagai salah satu cara untuk membangkitkan motivasi seseorang. Ada berbagai bentuk penghargaan karyawan, mulai dari yang sangat sederhana senyum atau pujian dari atasan sampai yang berbentuk uang, kenaikan gaji, atau tunjangan-

tunjangan yang bersifat finansial. Pemberian reward atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

*Punishment* atau hukuman adalah konsekuensi yang diberikan secara langsung kepada seseorang dengan tujuan menurunkan frekuensi atau menghilangkan perilaku yang kurang diinginkan yang bekerja pada diri seseorang, dimana pengaruh tersebut nampak dalam perilaku individu (Dwi Kovaliana, 2020). Hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan tidak memberikan respons atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan. *Punishment* adalah suatu bentuk perlakuan memberikan hukuman atau sanksi yang menyebabkan penderitaan bagi pelaku yang melanggar aturan yang berlaku, dan bertujuan untuk memberikan efek jera kepada pelaku yang berbuat salah supaya tidak melakukannya lagi (K Hamifah, 2020).

Untuk mendukung dan memperkuat penelitian ini terdapat penelitian terdahulu yang sama menganalisis mengenai *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Al Kadri Kusalandra Siharis, dan Haryo Wibisono (2022) pada PT Purnama Adiguna Sentosa Magelang bahwa PT Purnama Adiguna sudah menerapkan *reward* dan *punishment* yang dimana *reward* yang diberikan berupa materi dan bukan materi, sedangkan *punishment* yang diberikan secara preferentif atau secara langsung. Pendapat ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fa'iqotul Fauziyah, dan Rio Renaldi (2021) pada Bank Muamalat Cirebon

yang dimana *reward* yang diberikan berupa uang insentif diluar gaji pokok, sedangkan pemberian *punishment* berupa surat teguran atau surat peringatan, bahkan pemutusan hubungan kerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Lisa Ferlia, dan Rafikhein Novia Ayuanti (2022) pada CV. Garden Cell Kediri yang dimana adanya pengaruh antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Agrasadya, dan Ading Sunarto (2023) CV. Putra Persada Mandiri Tangerang Selatan yang dimana strategi *reward* diberikan kepada karyawan yang mempunyai kinerja baik, sedangkan strategi hukuman yang diberikan berupa hukuman ringan, hukuman sedang, dan berat yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan. Perbedaan yang ada pada penelitian yang dilakukan oleh Al Kadri Kusalendra Siharis, dan Haryo Wibisono dan juga penelitian yang dilakukan oleh Fa'iqotul Fauziah, dan Rio Renaldi, serta penelitian yang dilakukan oleh Agrasadya, dan Ading Sunarto terletak pada lokasi penelitian, dimana penelitian yang dilakukan oleh Al Kadri Kusalendra Siharis, dan Haryo Wibisono berlokasi di PT Purnama Adiguna Sentosa Magelang, dan penelitian yang dilakukan oleh Fa'iqotul Fauziah, dan Rio Renaldi berlokasi di Bank Muamalat Cirebon, serta penelitian yang dilakukan oleh Agrasadya, dan Ading Sunarto berlokasi di CV. Putra Persada Mandiri Tangerang Selatan, sedangkan penelitian saat ini berlokasi di iNi ViE Hospitality Badung. Perbedaan penelitian yang lainnya dilakukan oleh Lisa Ferlia, dan Rafikhein Novia Ayuanti terletak pada metode penelitian, dimana penelitian yang dilakukan oleh Lisa Ferlia, dan Rafikhein

Novia Ayuanti menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan penelitian saat ini menggunakan metode kualitatif.

iNi ViE Hospitality merupakan salah satu manajemen perhotelan yang sudah memiliki puluhan brand yang sudah tersebar di berbagai daerah di Bali. Dimana iNi ViE Hospitality juga memberlakukan sistem pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan. iNi ViE Hospitality saat ini sudah memiliki 1033 karyawan yang tersebar luas di seluruh *property* yang dimilikinya. Namun pada penelitian ini hanya mencakup *corporate* dan beberapa *property* di seminyak area, dengan jumlah karyawan sebanyak 753 karyawan.

| <b>Data Jumlah Penerima <i>Reward</i><br/>dan <i>Punishment</i> Tahun 2023</b> |               |                   |
|--|---------------|-------------------|
| <b>Bulan</b>   | <b>Reward</b> | <b>Punishment</b> |
| <b>Januari</b>   | <b>507</b>    | <b>6</b>          |
| <b>Pebruari</b>  | <b>498</b>    | <b>10</b>         |
| <b>Maret</b>   | <b>532</b>    | <b>2</b>          |
| <b>April</b>   | <b>519</b>    | <b>7</b>          |
| <b>Mei</b>   | <b>559</b>    | <b>3</b>          |
| <b>Juni</b>  | <b>592</b>    | <b>1</b>          |
| <b>Juli</b>  | <b>584</b>    | <b>5</b>          |
| <b>Agustus</b>   | <b>588</b>    | <b>8</b>          |
| <b>September</b>   | <b>599</b>    | <b>8</b>          |

|                 |            |          |
|-----------------|------------|----------|
| <b>Oktober</b>  | <b>625</b> | <b>2</b> |
| <b>November</b> | <b>601</b> | <b>1</b> |
| <b>Desember</b> | <b>625</b> | <b>3</b> |

Tabel 1. 1 Jumlah Penerima Reward dan Punishment Tahun 2023

| <b>Data Jumlah Penerima <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Tahun 2024</b> |               |                   |
|--|---------------|-------------------|
| <b>Bulan</b>   | <b>Reward</b> | <b>Punishment</b> |
| <b>Januari</b>   | <b>631</b>    | <b>7</b>          |
| <b>Pebruari</b>  | <b>661</b>    | <b>5</b>          |
| <b>Maret</b>   | <b>677</b>    | <b>1</b>          |
| <b>April</b>   | <b>678</b>    | <b>5</b>          |
| <b>Mei</b>   | <b>710</b>    | <b>2</b>          |

Tabel 1. 2 Jumlah Penerima Reward dan Punishment Tahun 2024

Berdasarkan tabel pemberian *reward* dan *punishment* di iNi ViE Hospitality tahun 2023 sampai 2024, maka dapat dilihat dari bulan ke bulan dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang mendapatkan *reward* dan *punishment* mengalami kenaikan dan penurunan dari tahun 2023 sampai 2024. Jumlah karyawan yang mendapatkan *reward* paling sedikit ada pada bulan Januari tahun 2023 dan jumlah karyawan yang mendapatkan *reward* paling banyak ada pada bulan Mei 2024. Sedangkan jumlah karyawan yang mendapatkan *punishment* paling sedikit ada pada bulan Juni, November,

Maret, dan Mei, dan jumlah karyawan yang mendapatkan *punishment* paling banyak ada pada bulan Februari 2023.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan iNi ViE Hospitality, bahwa terdapat beberapa pemicu masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- Kurangnya komunikasi antara sesama karyawan, sehingga menimbulkan *misscommunication* antara karyawan.
- Adanya persaingan yang tidak sehat antar karyawan.
- Beban kerja yang tidak seimbang antara karyawan.
- Adanya masalah pribadi dari karyawan itu sendiri.
- Kurangnya kedisiplinan antar karyawan.

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian pada iNi ViE Hospitality adalah disebabkan karyawan yang masih belum tercapainya tujuan organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan, serta masih rendahnya karyawan yang tidak menjalankan peraturan perusahaan dengan baik, seperti lalai dalam bekerja, memiliki *attitude* yang tidak baik jika bertemu dengan *guest* ataupun karyawan lainnya, dan tidak jarang juga karyawan lupa melakukan absensi pada system yang digunakan oleh iNi ViE Hospitality, serta belum optimalnya kinerja karyawan tersebut juga dapat dilihat dari pencapaian yang belum mencapai target perusahaan. Adanya *punishment* ini seringkali belum bisa membuat efek jera bagi karyawan yang melanggar, disebabkan karena kurangnya pemahaman dari karyawan akan tujuan dari *punishment* itu sendiri yaitu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Reward*

yang didapatkan oleh karyawan belum tentu menjadi acuan dalam meningkatkan kinerjanya, karena setelah karyawan mendapatkan *reward*, dibulan berikutnya belum tentu karyawan tersebut akan mendapatkan *reward* kembali.

Berdasarkan permasalahan yang ada dan begitu pentingnya penerapan *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penulis tertarik mengajukan penelitian dengan judul “**Analisis Sistem Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada iNi ViE Hospitality**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan maka perumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah Bagaimana Sistem Pemberian *Reward* dan *Punishment* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada iNi ViE Hospitality?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang diuraikan, maka didapat tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menganalisis sistem pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada iNi ViE Hospitality.

#### **1.4 Kontribusi Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi berupa flyer yang dimana berisi apa saja *reward* dan *punishment* yang diterapkan di iNi ViE Hospitality dalam meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan indikator yang ada. Dimana flyer ini akan ditempel pada papan announce yang ada di setiap property iNi ViE Hospitality guna untuk memberikan gambaran agar karyawan lebih aware terhadap reward dan punishment yang ada, sehingga nantinya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi ini dimaksud untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

##### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas mengenai Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kontribusi Hasil Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

##### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas mengenai Tinjauan Pustaka dan Kerangka Teoritis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas mengenai Tempat Penelitian, Objek Penelitian, Sumber Data, Jenis Data, Teknik Pengumpulan Data, dan Teknik Analisis Data.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas mengenai Gambaran Umum Perusahaan, Hasil Analisis dan Pembahasan, dan Implikasi Hasil Penelitian.

**BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini membahas mengenai Kesimpulan, dan Saran dari penelitian yang dilakukan.

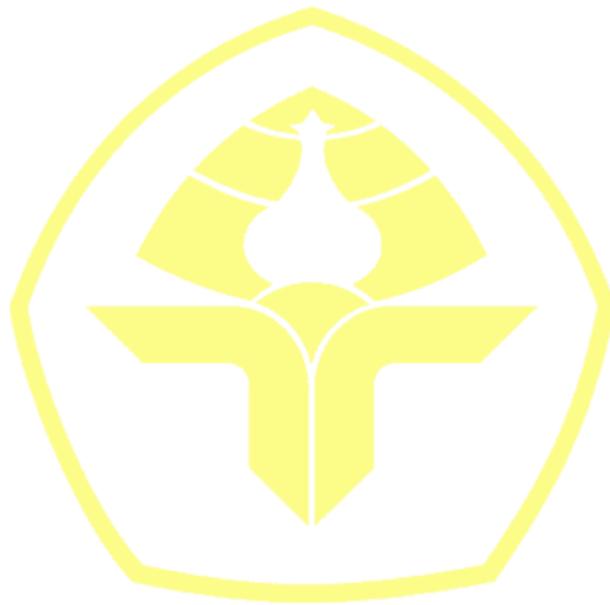
## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dari analisis sistem pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada iNi ViE Hospitality. iNi ViE Hospitality sudah menerapkan sistem *reward* dan *punishment* sejak tahun 2011. Sistem pemberian *reward* dan *punishment* yang sudah diterapkan oleh iNi ViE Hospitality menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena jumlah karyawan yang mendapatkan *reward* bertambah setiap bulannya, sedangkan untuk jumlah karyawan yang mendapatkan *punishment* mengalami penurunan, namun tidak konsisten karena masih ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. *Reward* yang diberikan oleh iNi ViE Hospitality berupa gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, dan penghargaan psikologis dan sosial. Sedangkan untuk *punishment* yang diberikan oleh iNi ViE Hospitality kepada karyawan yang melanggar adalah

teguran lisan atau *discussion form*, surat peringatan pertama, surat peringatan kedua, surat peringatan ketiga, dan pemutusan hubungan kerja.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diperoleh maka penelitian ini peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, indikator *reward* yang paling sedikit adalah penghargaan psikologis dan sosial, dimana pada *reward* ini perlu ditambahkan *reward* yang berhubungan dengan indikator ini agar karyawan termotivasi sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
2. Berdasarkan hasil penelitian, *punishment* yang sudah diterapkan di iNi ViE Hospitality belum secara maksimal dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu perlu diadakannya evaluasi terhadap pemberian *punishment*.
3. Perusahaan bisa menambahkan satu *reward* lagi untuk karyawannya, yaitu *reward best team*. Dimana dengan *reward* ini perusahaan akan melihat *property* mana yang team nya kompak dan selalu bekerjasama dengan baik untuk memberikan kepuasan kepada tamu.
4. *Handbook* yang dimiliki perusahaan bisa ditambahkan sesuai dengan perkembangan situasi operasional perusahaan yang berubah – ubah.
5. Perlu dilakukannya penelitian selanjutnya, namun dengan menggunakan variabel-variabel yang lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agrasadya, A., & Sunarto, A. (2023). Analysis Of Rewarding And Punishment On Cv. Putra Persada Mandiri South Tangerang. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)*, 3(3), 890-897.
- Agus Setiono, B. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Teoritis dan Praktis.
- Chairunnisa, C., Habibi, P., & Pamungkas, N. T. (2020). Pengaruh reward (penghargaan) dan punishment (hukuman) terhadap kinerja karyawan di pt. Jamkrindo. *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 162-180.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1(2), 160-167.
- Evita, G. M. (2019). Analisa Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Sistem Reward dan Punishment di KSPPS BMT Tumang Cabang Sragen (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Ferlia, L., & Ayuanti, R. N. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Garden Cell Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 79-88.

- Frimayasa, A., Windayanti, W., Fathiani, F., Rahmat, R., & Febrian, W. D. (2021). Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 179-186.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19-28.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., Harto, B., Astuti, T., Ginting, N., ... & Manap, A. (2023). Manajemen sumber daya manusia.
- Lestari, N. F., & Muslihat, A. (2023). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Karyawan di Cikarang). *Jurnal Perspektif*, 21(2), 137-142.
- Nur, F. (2019). Pengaruh Sistem Pemberian Reward And Punishment Terhadap Kinerja Sales Pada Pt. Suracojaya Abadi Motor Di Pettarani Makassar. *Skripsi: Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Pangandaheng, A. C., & Sutanto, J. E. (2021). The Effect of Leadership, Reward, and Punishment on Employee Performance in a Swallow Bird Nest Exporter Company in East Java.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), 57-63.

- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20-32.
- Rahardjo, D. A. S. (2021). Manajemen sumber daya manusia. *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik*, 1-114.
- Renaldi, R. (2021). Analisis Sistem Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan kewirausahaan*, 12(3), 106-113.
- Ruben, R., & Priyantono, P. (2019). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MATSUZAWA PELITA FURNITURE INDONESIA. *Jurnal Manajemen*, 8(2).
- Satria, A. D. (2018). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 7(1).
- Salsabila, R. S. (2022). *Hubungan Pemberian Reward dengan Kinerja Karyawan pada PT Honoris Industry* (Doctoral dissertation).
- Susan Eri. (2019). *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Setianingsih, A. (2017). *Analisis Efektivitas Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Agent) Ditinjau Perspektif Ekonomi*

*Islam (Studi Pada Pt. Prudential Life Assurance Cabang Lampung)* (Doctoral dissertation, IAIN Raden Intan Lampung).

Septiadi, R. (2020). *ANALISIS SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PATA PT. DAYA ANUGRAH MANDIRI DIVISI SERVICE BANJARBARU* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).

Sibhan, T. M., & Lukitasari, L. (2021). Analisis Pengaruh Unsur Reward dan Punishment pada Kinerja Karyawan. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (4), 567-571.

Syukron, A. A. (2023). *Analisis Sistem Pemberian Reward dan Punishment untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Syariah (Studi Kasus Karyawan Pusat BMT Al-Hikmah Semesta Jepara)* (Doctoral dissertation, IAIN KUDUS).

Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2(2), 25-28.

Wibisono, H. (2022). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT Purnama Adiguna Sentosa Magelang). *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis dan Manajemen*, 3(3), 28-33.

Yuliani, I. (2023). Manajemen sumber daya manusia.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Daftar Pertanyaan Wawancara

#### DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

Dalam pertanyaan wawancara ini berfungsi untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian yang berjudul “**Analisis Sistem Pemberian Reward dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada iNi ViE Hospitality**”. Berikut adalah daftar pertanyaan wawancara untuk menjawab rumusan masalah dari penelitian :

- a. Pertanyaan untuk Human Capital Manager
  1. Sudah sejak kapan *reward* dan *punishment* ini diterapkan di iNi ViE Hospitality ?
  2. Apa jenis *reward* yang biasanya diberikan kepada karyawan ?
  3. Apa jenis *punishment* yang biasanya diberikan kepada karyawan ?
  4. Menurut Ibu sendiri apakah tujuan diterapkan pemberian *reward* dan *punishment* di iNi ViE Hospitality selain untuk meningkatkan kinerja karyawan ?
  5. Dari 4 indikator *reward* yang sudah saya sebutkan tadi (gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, dan penghargaan psikologis dan sosial), apa saja indikator-indikator *reward* yang sudah diterapkan di iNi ViE Hospitality ?

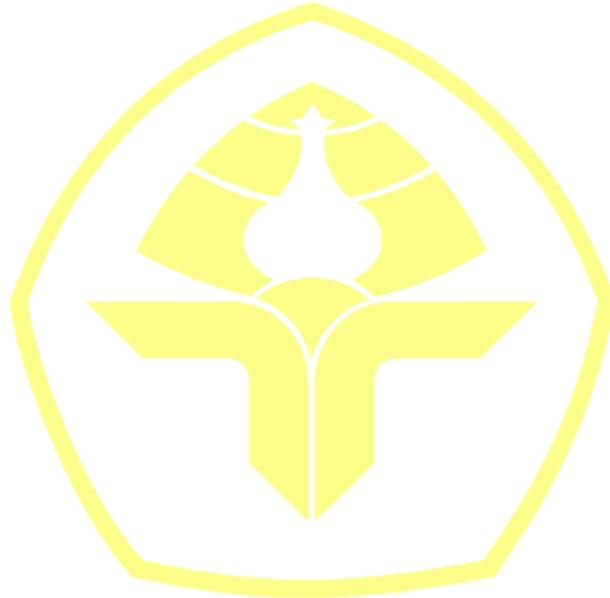
6. Dari 4 indikator *punishment* yang sudah saya sebutkan tadi (Hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama masih dilakukan, hukuman dilakukan dengan adanya penjelasan, hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan), apa saja indikator-indikator *punishment* yang sudah diterapkan di iNi ViE Hospitality ?
7. Bagaimana dengan alur pemberian *reward* di iNi ViE Hospitality ?
8. Bagaimana dengan alur pemberian *punishment* di iNi ViE Hospitality ?
9. Bagaimana proses evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan dalam pemberian *reward* dan *punishment*?
10. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa pemberian *reward* dan *punishment* sudah secara adil dan transparan ?
11. Apakah terdapat kasus-kasus di mana karyawan merasa tidak puas dengan pemberian *reward* atau *punishment* yang diterima oleh karyawan ?

## JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

### b. Pertanyaan untuk karyawan iNi ViE Hospitality

1. Menurut Ibu/Bapak apa saja potensi masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ?
2. Menurut Ibu/Bapak, apakah dengan adanya *reward* yang diterapkan oleh perusahaan berpengaruh ke kinerja karyawan ?

3. Apakah dengan adanya *punishment* yg diterapkan oleh perusahaan dapat memberikan efek jera kepada karyawan yang mendapatkan *punishment* ?
4. Apakah sistem pemberian *reward* dan *punishment* yang diterapkan di iNi ViE Hospitality sudah sesuai dengan yang diharapkan? Jika belum kenapa ?
5. Menurut Ibu/Bapak, apakah pemberian *reward* dan *punishment* dari perusahaan terhadap karyawannya sudah efektif dan adil ?



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## Lampiran 2. Hasil Wawancara

### HASIL WAWANCARA 1

Nama Narasumber : Wulandari Widyastuti

Jabatan : Human Capital Manager

Waktu Wawancara : 3 Juli 2024

Lokasi Wawancara : Office iNi ViE Hospitality

1. Sudah sejak kapan *reward* dan *punishment* ini diterapkan di iNi ViE Hospitality ?

**Jawaban :** Oke kalau *reward* dan *punishment* itu sudah dari dulu ya dari iNi ViE berdiri tahun 2011, tetapi kalau yang akhir-akhir ini yang baru 3 tahun kebelakang itu sudah kita tetapkan *reward* nya itu dari KPIM setelah itu *punishment* nya juga kita ada yang namanya *handbook* juga dari sana kita bisa lihat penilaian karyawan itu seperti apa.

2. Apa jenis *reward* yang biasanya diberikan kepada karyawan ?

**Jawaban :** *reward* KPIM, *best leader*, *best employee*, *best attendance*.

3. Apa jenis *punishment* yang biasanya diberikan kepada karyawan ?

**Jawaban :** teguran lisan atau *discussion form*, surat peringatan 1,2,3 dan pemutusan hubungan kerja.

4. Menurut Ibu sendiri apakah tujuan diterapkan pemberian *reward* dan *punishment* di iNi ViE Hospitality selain untuk meningkatkan kinerja karyawan ?

**Jawaban :** Oke kita bisa *development* juga dari sana misalnya kan kalau kita mau *development* karyawan nih, karena kan kita tuh mengutamakan *development* karyawan dari internal dari training, setelah itu ke DW setelah itu ke staff dan sampai ke manager juga ada dan itu juga menjadi tujuan kita, semakin banyak dia mencapai dan kita berikan *reward* berarti karyawan itu semakin bagus dan bisa kita *development* juga selain itu misalnya nih kalau dilihat juga kayak termasuk dari kinerja karyawan kalau kurang kita bisa lihat dan kita kumpulin apa aja sih yang menjadi *concern* karyawan ini kok kinerjanya turun kan disana ada *punishment* juga.

5. Dari 4 indikator *reward* yang sudah saya sebutkan tadi (gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, dan penghargaan psikologis dan sosial), apa saja indikator-indikator *reward* yang sudah diterapkan di iNi ViE Hospitality ?

**Jawaban :** Oke yang pertama itu ada *salary* mengacu pada gaji, nah dari *development* karyawan pastikan *salary* akan meningkat tuh gitu dan setelah itu pengembangan karyawan sudah pasti dan itu berpengaruh juga terhadap benefit lainnya seperti *salary* dari yang tadi saya infokan. Setelah itu ada penghargaan psikologis, nah dia juga bisa masuk ke dalam kandidat *best leader*, *best employee* pastikan menjadi nominasi aja kan membuat dia merasa bangga kalau dia terpilih dari 1000 karyawan yang kita punya itu

termasuk dari penghargaan psikologis gitu dan sosial pastinya juga akan dikenali sama teman-teman dan kalau kalau karyawan itu *achieve* KPIM *reward* pasti kita juga *blast* ke grup karyawan ini dapat *achieve* di bulan ini kan semua orang lihat gitu .

6. Dari 4 indikator *punishment* yang sudah saya sebutkan tadi (Hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama masih dilakukan, hukuman dilakukan dengan adanya penjelasan, hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan), apa saja indikator-indikator *punishment* yang sudah diterapkan di iNi ViE Hospitality ?

**Jawaban :** Oke nah, setiap karyawan join itu kan kita akan *share* yang namanya orientasi karyawan. Dan di dalamnya juga kita ada *product knowledge* dan *handbook* peraturan perusahaan. Nah, dari sana lah tujuan kita itu awalnya agar karyawan lebih *aware* sebelum dia terjun ke unit, yang mana ini termasuk pelanggaran sedang dan termasuk pelanggaran berat dan lain-lain. Nah, dari situ kita juga punya *handbook* digital yang bisa diakses oleh karyawan. Di sana seharusnya karyawan sudah melihat apa-apa saja yang masuk ke dalam sanksi-sanksi tersebut dan itu adalah langkah kita lebih awal agar karyawan untuk paham bagaimana aturan-aturan bekerja di iNi ViE agar tidak dilakukan pada saat dia bekerja. Dan misalnya kalau dia ketahuan, dia sudah baca, dia udah paham mengenai aturan-aturannya kalau *next* nya dia melakukan hal itu ya kita panggil ya ke kantor kita kasih itu *punishment*.

7. Bagaimana dengan alur pemberian *reward* di iNi ViE Hospitality ?

**Jawaban :** Setiap bulan itu kan kita ada namanya KPIM. Kalau setiap bulan, di sana ada pencapaian yang harus dicapai di bulan itu. Misalnya kalau dia *achieve*, dia mendapatkan *reward*. Setelah itu, kita ada juga program dipertengahan tahun. Ada *best employee*, ada *best leader*, itu juga termasuk *reward* karyawan dan ada kalau di restoran kita pakai yang namanya *best upselling*, kayak di TT Beach Club, misalnya kalau dia oke nih, *upselling* nya pasti juga akan mendapatkan *reward* seperti voucher stay.

8. Bagaimana dengan alur pemberian *punishment* di iNi ViE Hospitality ?

**Jawaban :** Di setiap unit itu kan kita lihat nih kita punya CCTV ya, itu kita lihat dari CCTV itu karyawan itu melanggar atau enggak, kan gitu. Misalnya kalau dinilai dia melanggar dan keluar dari *handbook*, baru kita panggil karyawan itu kita ajak ke HO, kita konfirmasi kesalahannya baru disana keluarlah *punishment*.

9. Bagaimana proses evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan dalam pemberian *reward* dan *punishment*?

**Jawaban :** Kita juga lihat dari absensinya dia. Setelah itu kita lihat *history* nya dia berapa kali dia melakukan kesalahan dan berapa kali dia mendapatkan *reward*. Kalau memang jauh lebih banyak dia melakukan kesalahan, itu tidak bisa kita *development*, begitu juga sebaliknya. Dan yang pastinya atas *approval* dari HOD-nya tapi jarang sih kalau ini iNi ViE kalau dilihat dia sudah bermasalah jarang kita mau untuk bisa untuk *development* gitu misalnya. Kalau manajernya unit sendiri pun juga tahu mana karyawan-

karyawan yang bisa di *development*, kalau sudah banyak masalah pasti jarang biasanya siapa dia punya banyak prestasi bisa di *development*.

10. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa pemberian *reward* dan *punishment* sudah secara adil dan transparan ?

**Jawaban :** Targetnya itu per orang, jadi targetnya sudah bisa dilihat oleh teman-teman yang lain misalnya di dalam satu unit ada tiga waitress, ketiganya itu bisa dilihat targetnya itu seperti apa. Sejauh ini sih tidak pernah ada yang komplain, misalnya yang A cemburu lebih tinggi, yang B lebih rendah gitu itu sih enggak pernah kayak gitu. Jadi menurut saya itu sudah menjadi penilaian kalau kita itu *reward* nya sudah tepat pada tujuannya gitu. Kalau *punishment* juga sama kita memperlakukan sama kalau *punishment* ke semua level dari level executive manager sampai level rank in file itu semua sama tergantung dari *handbook* nya itu

11. Apakah terdapat kasus-kasus di mana karyawan merasa tidak puas dengan pemberian *reward* atau *punishment* yang diterima oleh karyawan ?

**Jawaban :** Pastinya ada ya, karena kan setiap manusia kan punya ekspektasinya dia sendiri, punya standarnya dia sendiri, tapi kan kembali lagi kepada kebijakan perusahaan sejauh mana dia sejauh mana perusahaan bisa memberikan ekspektasi walaupun tidak 100%, tapi itu tergantung dari pilihan karyawan tapi kita dari HCD mencoba untuk memberikan apa yang terbaik dari sisi perusahaan selebihnya itu ke karyawan.

## HASIL WAWANCARA 2

Nama Narasumber : Ngurah Ega Yudit Ananta

Jabatan : Villa Manager

Waktu Wawancara : 21 Juni 2024

Lokasi Wawancara : Lavie Villa

1. Menurut Ibu/Bapak apa saja potensi masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ?

**Jawaban :** Menurut saya ada beberapa masalah yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan itu adalah benefit yang di peroleh, komitmen perusahaan terhadap karyawan, suasana kerja dan tentunya sistem kerja yang di terapkan perusahaan kepada karyawan.

2. Menurut Ibu/Bapak, apakah dengan adanya *reward* yang diterapkan oleh perusahaan berpengaruh ke kinerja karyawan ?

**Jawaban :** Menurut saya sangat penting, dari sudut pandang staff akan sangat bagus, karena akan ada pemicu untuk kita melakukan terobosan baru atau melakukan *excellent service* untuk tamu dan itu ada kaitannya dengan perusahaan, yg dimana dari segi perusahaan akan mendapatkan peringkat atau reteng yg bagus di mata *customer* dan tentunya dari media booking juga.

Dan dari segi karyawan juga tentunya sangat berdampak dari segi kinerja kerja.

3. Apakah dengan adanya *punishment* yg diterapkan oleh perusahaan dapat memberikan efek jera kepada karyawan yang mendapatkan *punishment* ?

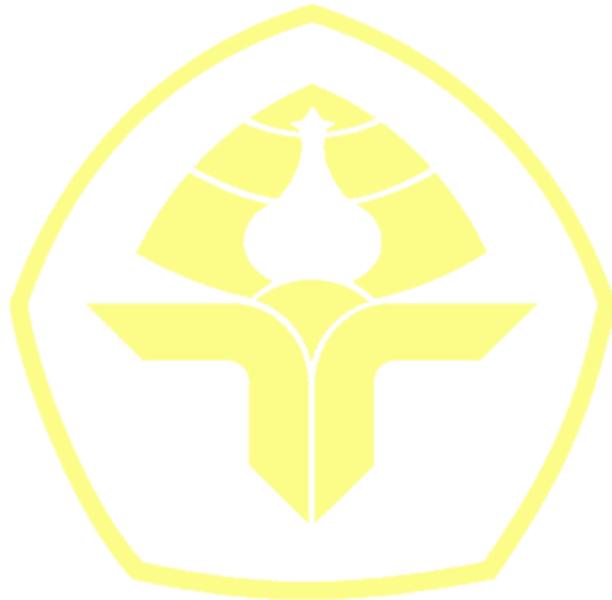
**Jawaban :** Untuk hal ini, menurut saya pribadi kita harus lebih *selected* dalam memberikan *punishment* kepada karyawan tergantung apa duduk permasalahannya. Kita harus bisa melihat permasalahan yg terjadi dari berbagai sudut pandang. Yang dimana nantinya kita akan memutuskan *punishment* verbal atau non verbal (SP 1,2 dan3) yang akan kita berikan. Dan kita harus bisa mendengar dahulu mengenai duduk permasalahan yang terjadi agar kita bisa memutuskan *punishment* apa yg harus di berikan (tentunya dengan cara investigasi) dan setelah itu kita akan bisa memutuskan apakah masih bisa kita berikan toleransi atau tidak.

4. Apakah sistem pemberian *reward* dan *punishment* yang diterapkan di iNi ViE Hospitality sudah sesuai dengan yang diharapkan? Jika belum kenapa ?

**Jawaban :** Pemberian *reward* saya rasa sudah ok dan bagus, sedangkan *punishment*balik lagi seperti yang saya katakan sebelumnya, kita harus bisa menelaah permasalahan dari berbagai macam sudut pandang agar dapat memberikan keputusan dan *punishment* dengan baik. Dengan kata lain kita di sini mencoba untuk me manusiakan manusia.

5. Menurut Ibu/Bapak, apakah pemberian *reward* dan *punishment* dari perusahaan terhadap karyawannya sudah efektif dan adil ?

**Jawaban :** Untuk pemberian *reward* saya rasa sudah adil dan untuk pemberian *punishment* jawaban saya sama dengan yang sebelumnya.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

### HASIL WAWANCARA 3

Nama Narasumber : Roy Sedana Putra

Jabatan : Villa Manager

Waktu Wawancara : 21 Juni 2024

Lokasi Wawancara : Seascape Resort

1. Menurut Ibu/Bapak apa saja potensi masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ?

**Jawaban :** Atasan yang buruk & tidak mendukung, gaji & insentif, lingkungan pekerjaan, pekerjaan yang tidak sesuai

2. Menurut Ibu/Bapak, apakah dengan adanya *reward* yang diterapkan oleh perusahaan berpengaruh ke kinerja karyawan ?

**Jawaban :** Menurut pak dengan adanya *reward* yang dimana ditetapkan oleh *management* bisa memberikan motivasi dan dorongan semangat kerja untuk bisa mencapainya.

3. Apakah dengan adanya *punishment* yg diterapkan oleh perusahaan dapat memberikan efek jera kepada karyawan yang mendapatkan *punishment* ?

**Jawaban :** Menurut pak untuk *punishment* ini akan memberikan pengaruh positif dan efek jera serta memotivasi karyawan untuk berbuat sesuatu yang lebih baik. Jika itu berhubungan dengan kualitas kerja maka mereka akan

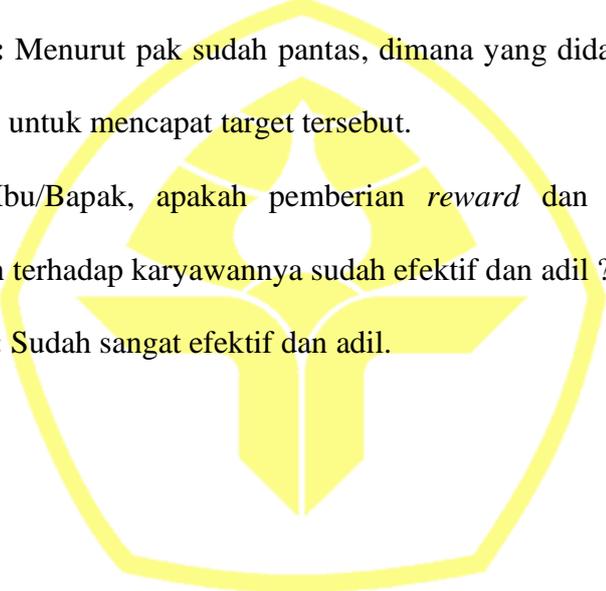
berusaha untuk meningkatkannya dan kalau itu berhubungan dengan perilaku maka mereka akan memotivasi diri untuk berperilaku dengan baik. Di sisi lain *punishment* juga mendorong karyawan agar mencapai apa yang harus mereka capai agar dapat menerima *reward* atas apa yang telah mereka lakukan.

4. Apakah sistem pemberian *reward* dan *punishment* yang diterapkan di iNi ViE Hospitality sudah sesuai dengan yang diharapkan? Jika belum kenapa ?

**Jawaban :** Menurut pak sudah pantas, dimana yang didapatkan dari hasil kerja keras untuk mencapat target tersebut.

5. Menurut Ibu/Bapak, apakah pemberian *reward* dan *punishment* dari perusahaan terhadap karyawannya sudah efektif dan adil ?

**Jawaban :** Sudah sangat efektif dan adil.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## HASIL WAWANCARA 4

Nama Narasumber : Agung Kevin

Jabatan : Villa Manager

Waktu Wawancara : 21 Juni 2024

Lokasi Wawancara : Eightpalm Villa

1. Menurut Ibu/Bapak apa saja potensi masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ?

**Jawaban :** Kurangnya komunikasi antara sesama karyawan, tidak adanya kedisiplinan, selalu meremehkan suatu pekerjaan, adanya persaingan tidak sehat, konflik antara karyawan dan atasan.

2. Menurut Ibu/Bapak, apakah dengan adanya *reward* yang diterapkan oleh perusahaan berpengaruh ke kinerja karyawan ?

**Jawaban :** Untuk *reward-reward* yang di adakan oleh management sangat bagus untuk lebih memotivasi kinerja untuk lebih semangat lagi dan menciptakan ide-ide yang baru untuk tujuan meningkatkan kualitas *product* dan *service*.

3. Apakah dengan adanya *punishment* yg diterapkan oleh perusahaan dapat memberikan efek jera kepada karyawan yang mendapatkan *punishment* ?

**Jawaban :** Jujur untuk ini bisa membuat jera untuk lebih meningkatkan kinerja lebih baik lagi. Tetapi terkadang hal ini menjadikan beberapa orang menjadi down. Kembali lagi ke pribadi masing-masing.

4. Apakah sistem pemberian *reward* dan *punishment* yang diterapkan di iNi ViE Hospitality sudah sesuai dengan yang diharapkan? Jika belum kenapa ?

**Jawaban :** Menurut saya sudah tepat. Tetapi ada juga yang kurang menurut saya untuk system *reward* bisa dikombinasi dengan hal-hal yang lain bukan dengan uang saja tetapi bisa juga diberikan seperti contohnya voucher stay atau voucher yang lain-lain.

5. Menurut Ibu/Bapak, apakah pemberian *reward* dan *punishment* dari perusahaan terhadap karyawannya sudah efektif dan adil ?

**Jawaban :** Untuk hal ini sejauh saya menilai sudah adil. Tetapi terkadang setiap penilaian untuk *reward* bisa kita ambil nilai dari seberapa besar team di lapangan menjaga agar tetap aman nol komplain, mungkin next di adakan *reward* untuk best team.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## HASIL WAWANCARA 5

Nama Narasumber : Hemi Intan

Jabatan : Villa Manager

Waktu Wawancara : 21 Juni 2024

Lokasi Wawancara : Aleva Villa

1. Menurut Ibu/Bapak apa saja potensi masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ?

**Jawaban :** Hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya benefit yang didapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan juga area lingkungan kerja antara team dan atasan yang tidak selaras.

2. Menurut Ibu/Bapak, apakah dengan adanya *reward* yang diterapkan oleh perusahaan berpengaruh ke kinerja karyawan ?

**Jawaban :** Sangat berpengaruh, karena menjadikan motivasi oleh anak-anak agar lebih semangat dalam bekerja.

3. Apakah dengan adanya *punishment* yg diterapkan oleh perusahaan dapat memberikan efek jera kepada karyawan yang mendapatkan *punishment* ?

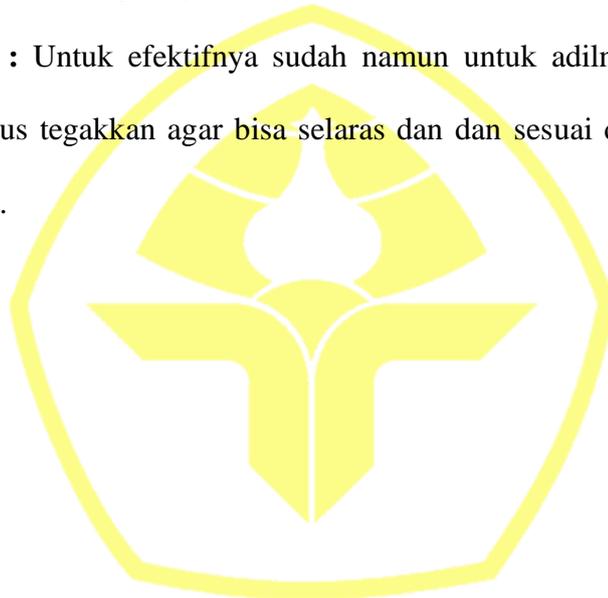
**Jawaban :** Iya agar para staff lebih disiplin dalam bekerja sesuai dengan SOP yang ada.

4. Apakah sistem pemberian *reward* dan *punishment* yang diterapkan di iNi ViE Hospitality sudah sesuai dengan yang diharapkan? Jika belum kenapa ?

**Jawaban :** Yang pertama untuk *reward* sudah sesuai namun untuk *punishment* mungkin bisa dievaluasi dan diseldiki dulu bagaimana kesalahan yang di lakukan agar *punishment* bisa diberikan dengan adil.

5. Menurut Ibu/Bapak, apakah pemberian *reward* dan *punishment* dari perusahaan terhadap karyawannya sudah efektif dan adil ?

**Jawaban :** Untuk efektifnya sudah namun untuk adilnya menurut saya masih harus tegakkan agar bisa selaras dan dan sesuai dengan kenyataan yang ada.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## HASIL WAWANCARA 6

Nama Narasumber : Ketut Putra

Jabatan : Operational Manager

Waktu Wawancara : 22 Juni 2024

Lokasi Wawancara : Office iNi ViE Hospitality

1. Menurut Ibu/Bapak apa saja potensi masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ?

**Jawaban :** Masalah Internal, seperti :

a. Leader yang Tidak Efektif:

- Leader yang kurang mampu memberikan arahan dan motivasi yang jelas.
- Kurangnya dukungan dan umpan balik konstruktif.

b. Komunikasi yang Buruk:

- Tidak adanya komunikasi yang jelas antara manajemen dan karyawan.
- Kurangnya transparansi dalam keputusan perusahaan.

c. Beban Kerja yang Tidak Seimbang:

- Tugas yang terlalu banyak atau terlalu sedikit.
- Pembagian tugas yang tidak adil di antara tim.

d. Kurangnya Pelatihan dan Pengembangan:

- Karyawan tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru.
- Tidak ada program pelatihan yang berkelanjutan.

e. Lingkungan Kerja yang Negatif:

- Konflik antar karyawan yang tidak terselesaikan.
- Budaya kerja yang tidak mendukung.

f. Kurangnya Pengakuan dan Penghargaan:

- Usaha dan pencapaian karyawan tidak dihargai.
- Tidak adanya sistem penghargaan yang adil dan transparan.

Masalah Eksternal seperti :

a. Masalah Pribadi:

- Masalah keluarga atau kesehatan yang mempengaruhi fokus dan motivasi.
- Stres dari kehidupan di luar pekerjaan.
- Ketidakpastian ekonomi yang mempengaruhi keamanan pekerjaan.
- Inflasi dan biaya hidup yang meningkat.

b. Teknologi yang Terus Berkembang:

- Kesulitan beradaptasi dengan teknologi baru.

c. Persaingan dalam Industri:

- Tekanan dari pesaing yang dapat mempengaruhi moral dan strategi kerja.

- Ketidakpastian pasar yang mempengaruhi stabilitas pekerjaan.

d. Regulasi dan Kebijakan Pemerintah:

- Perubahan dalam undang-undang ketenagakerjaan.
- Kebijakan pemerintah yang mempengaruhi operasional perusahaan.

2. Menurut Ibu/Bapak, apakah dengan adanya *reward* yang diterapkan oleh perusahaan berpengaruh ke kinerja karyawan ?

**Jawaban :** Yes, pemberian *reward* by perusahaan biasanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Reward* dapat meningkatkan motivasi, rasa penghargaan, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Sistem *reward* yang adil dan transparan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan.

3. Apakah dengan adanya *punishment* yg diterapkan oleh perusahaan dapat memberikan efek jera kepada karyawan yang mendapatkan *punishment* ?

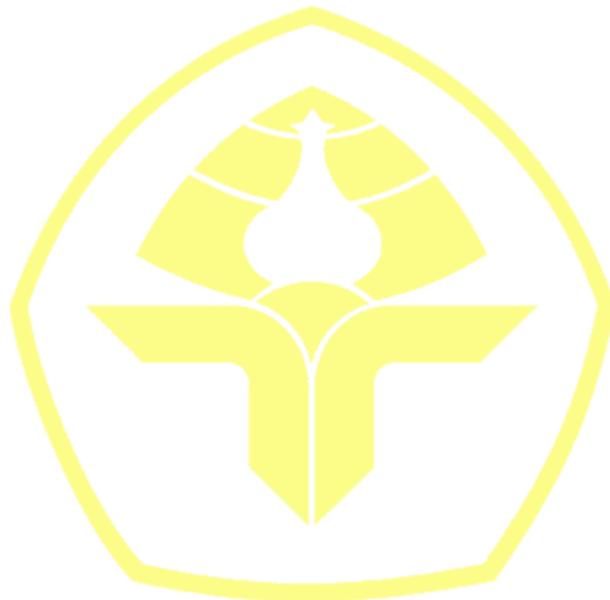
**Jawaban :** Yes, penerapan *punishment* oleh perusahaan dapat memberikan efek jera kepada karyawan yang mendapatkannya. *Punishment* yang adil dan konsisten dapat membuat karyawan lebih berhati-hati dan mematuhi aturan perusahaan. tetapi, penting untuk menerapkan *punishment* secara adil dan *wise* agar tidak merusak moral dan motivasi karyawan secara keseluruhan.

4. Apakah sistem pemberian *reward* dan *punishment* yang diterapkan di iNi ViE Hospitality sudah sesuai dengan yang diharapkan? Jika belum kenapa ?

**Jawaban :** Sudah, karena berdasarkan KPIM untuk *reward* dan *handbook* untuk *punishment*.

5. Menurut Ibu/Bapak, apakah pemberian *reward* dan *punishment* dari perusahaan terhadap karyawannya sudah efektif dan adil ?

**Jawaban :** Untuk *reward* sudah adil menurut saya, sedangkan *punishment* harus ada koreksi kembali untuk di *handbook*, karena perkembangan situasi operasional yang berubah-ubah.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## HASIL WAWANCARA 7

Nama Narasumber : Erin Damayanti

Jabatan : Front Office Staff

Waktu Wawancara : 10 Juli 2024

Lokasi Wawancara : Seascape Resort

1. Menurut Ibu/Bapak apa saja potensi masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ?

**Jawaban :** Kurangnya fasilitas, kurangnya komunikasi, kurangnya pengetahuan dalam departemen yang dipilih, kurangnya solidaritas/kerja sama team

2. Menurut Ibu/Bapak, apakah dengan adanya *reward* yang diterapkan oleh perusahaan berpengaruh ke kinerja karyawan ?

**Jawaban :** Menurut Erin berpengaruh banget, karena jadi kita bisa kayak kejar target setiap bulan akan dapat *achievement*.

3. Apakah dengan adanya *punishment* yg diterapkan oleh perusahaan dapat memberikan efek jera kepada karyawan yang mendapatkan *punishment* ?

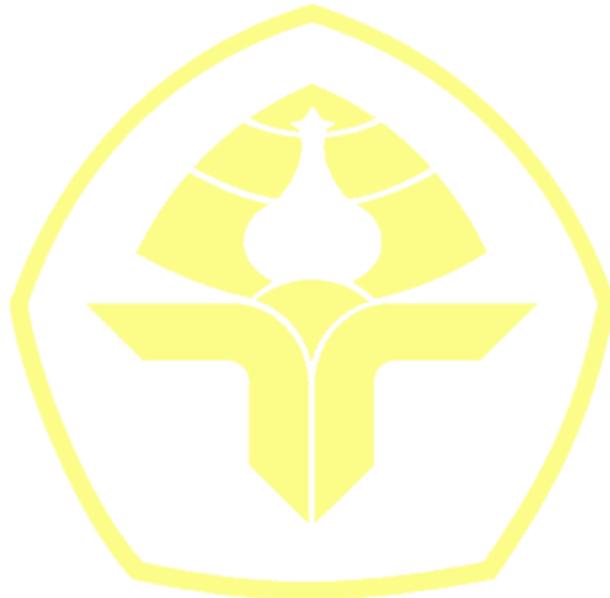
**Jawaban :** Menurut Erin bisa, misalnya kayak Erin buat salah *punishment* nya Erin dapat SP 1, jika melakukan kesalahan lagi jadinya akan berpikir dua kali untuk melakukannya karena akan dapat SP yang selanjutnya.

4. Apakah sistem pemberian *reward* dan *punishment* yang diterapkan di iNi ViE Hospitality sudah sesuai dengan yang diharapkan? Jika belum kenapa ?

**Jawaban :** Sudah.

5. Menurut Ibu/Bapak, apakah pemberian *reward* dan *punishment* dari perusahaan terhadap karyawannya sudah efektif dan adil ?

**Jawaban :** Sudah.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

### Lampiran 3. Surat Keterangan Penyelesaian Skripsi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
**PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL**  
Laman: [www.bisnis.pnb.ac.id](http://www.bisnis.pnb.ac.id) Email: [bisnis@pnb.ac.id](mailto:bisnis@pnb.ac.id). Telp. (0361) 701981 (hunting), 701128

---

#### SURAT KETERANGAN PENYELESAIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, dosen pembimbing Skripsi Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali, menerangkan bahwa:

Nama Mahasiswa : Ni Kadek Linda Pradnyani  
Nomor Induk : 2015744088  
Prodi/Jurusan : D4 Manajemen Bisnis Internasional/Administrasi Bisnis  
Judul Skripsi : Analisis Sistem Pemberian Reward dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada iNi ViE Hospitality

Telah diperiksa ulang dan dinyatakan selesai serta dapat diajukan dalam ujian komprehensif Diploma Empat Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

Badung, 18 Juli 2024

Pembimbing I,

Kadek Cahya Dewi, S.T., M.Cs.  
NIP. 198409092014042001

Pembimbing II,

I Putu Okta Priyana, S.Kom., M.Kom.  
NIP. 202111006

## Lampiran 4. Form Proses Bimbingan Skripsi



POLITEKNIK NEGERI BALI

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
**PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL**  
Laman: [www.bisnis.pnb.ac.id](http://www.bisnis.pnb.ac.id) Email: [bisnis@pnb.ac.id](mailto:bisnis@pnb.ac.id). Telp. (0361) 701981 (hunting), 701128

### PROSES BIMBINGAN SKRIPSI

#### PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL TA 2023/2024

Nama Mahasiswa : Ni Kadek Linda Pradnyani

NIM : 2015744088

Judul SKRIPSI : Analisis Sistem Pemberian Reward dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada iNi VIE Hospitality

| NO | Tanggal   | Uraian                          | Tanda Tangan |
|----|-----------|---------------------------------|--------------|
| 1  | 25/4/2024 | Riviti bab I-III                |              |
| 2  | 30/4/2024 | Riviti bab I-III                |              |
| 3  | 6/5/2024  | Riviti bab I                    |              |
| 4  | 15/5/2024 | Riviti bab III                  |              |
| 5  | 30/5/2024 | ACC bab I-III                   |              |
| 6  | 6/6/2024  | Konsultasi pertanyaan wawancara |              |
| 7  | 20/6/2024 | Perbaikan Bab VI                |              |
| 8  | 28/6/2024 | Perbaikan Bab VI                |              |
| 9  | 9/7/2024  | Perbaikan Bab VI                |              |
| 10 | 16/7/2024 | ACC Skripsi Bab I-V             |              |

Badung, 16 Juli 2024  
Pembimbing 1,

Kadek Cahya Dewi, S.T., M.Cs.  
NIP. 198409092014042001



POLITEKNIK NEGERI BALI

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

Laman: [www.bisnis.pnb.ac.id](http://www.bisnis.pnb.ac.id) Email: [bisnis@pnb.ac.id](mailto:bisnis@pnb.ac.id) Telp. (0361) 701981 (hunting), 701128

## PROSES BIMBINGAN SKRIPSI

### PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL TA 2023/2024

Nama Mahasiswa : Ni Kadek Linda Pradnyani

NIM : 2015744088

Judul SKRIPSI : Analisis Sistem Pemberian Reward dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada iNi ViE Hospitality

| NO | Tanggal   | Uraian                          | Tanda Tangan |
|----|-----------|---------------------------------|--------------|
| 1  | 26/4/2024 | Revisi bab I                    |              |
| 2  | 31/5/2024 | Revisi latar belakang           |              |
| 3  | 7/5/2024  | Revisi bab I                    |              |
| 4  | 17/5/2024 | Revisi bab III                  |              |
| 5  | 31/5/2024 | ACC bab I-III                   |              |
| 6  | 6/6/2024  | Konsultasi pertanyaan wawancara |              |
| 7  | 22/6/2024 | Perbaikan bab VI                |              |
| 8  | 28/6/2024 | Perbaikan kesimpulan            |              |
| 9  | 16/7/2024 | Perbaikan bab V dan VI          |              |
| 10 | 18/7/2024 | ACC skripsi Bab I-V             |              |

Badung, 18 Juli 2024  
Pembimbing 2,

I Putu Okta Priyana, S.Kom., M.Kom  
NIP. 202111006

## Lampiran 5. Riwayat Hidup Peneliti

### RIWAYAT HIDUP PENELITI



Nama : Ni Kadek Linda Pradnyani  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat, Tanggal Lahir : Jimbaran, Kuta, 19 Juni 2002  
Alamat Rumah : Jl. Uluwatu I, Lingk. Teba Jimbaran  
Nim : 2015744088  
Kelas : 8C Prodi Manajemen Bisnis Internasional

:

Badung, 18 Juli 2024

Ni Kadek Linda Pradnyani