

SKRIPSI

**PENGARUH PROGRAM *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI THE LAGUNA,
A LUXURY COLLECTION RESORT & SPA NUSA DUA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Julio Ekklesia Tandibua

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

SKRIPSI

**PENGARUH PROGRAM *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI THE LAGUNA,
A LUXURY COLLECTION RESORT & SPA NUSA DUA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Julio Ekklesia Tandibua
NIM 2115834131**

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

SKRIPSI

PENGARUH PROGRAM *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI THE LAGUNA, A LUXURY COLLECTION RESORT & SPA NUSA DUA

Skripsi ini diusulkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Pariwisata
di Politeknik Negeri Bali



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Julio Ekklesia Tandibua
NIM 2115834131**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS PARIWISATA
JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Program *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan di The Laguna, a Luxury Collection Resort & Spa Nusa” dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat agar dapat menyelesaikan Pendidikan Terapan S1 Manajemen Bisnis Pariwisata di Politeknik Negeri Bali. Penulis menyadari bahwa tujuan penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak selama proses penyusunan dan penulisan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

1. I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan serta fasilitas yang lengkap untuk proses perkuliahan di Kampus Politeknik Negeri Bali.
2. Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par. M.Par. selaku Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan untuk belajar di Jurusan Pariwisata.
3. Putu Tika Virginiya, S.Pd., M.Pd. selaku Sekretaris Jurusan Pariwisata yang telah memberikan kesempatan untuk belajar di Jurusan Pariwisata.
4. Dr. Made Satria Pramanda Putra, S.H., S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi D4 Manajemen Bisnis Pariwisata yang telah memberikan panduan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
5. Prof. Dr. I Putu Astawa, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan, pandangan dan senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Luh Linna Sagitarini, S.E., M.M. selaku Pembimbing II yang telah memberikan saran, motivasi, arahan dan senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Departemen Pariwisata atas pengetahuan, pendidikan, bimbingan yang diberikan kepada penulis.

8. Kepada seluruh Manajemen Laguna Resort yang telah mengizinkan melakukan penelitian ini.
9. Tentu saja saya ingin mengucapkan terima kasih kepada diri saya sendiri karena telah melakukan semua kerja keras ini, karena tanpa kerja keras tentu saja skripsi ini tidak akan ada artinya.

Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran terutama dari pembaca, dan berharap laporan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan industri pariwisata.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

Penulis

Julio Ekklesia Tandibua

ABSTRAK

Tandibua, Julio Ekklesia. (2025). Pengaruh Program Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di The Laguna, a Luxury Collection Resort & Spa Nusa Dua. Skripsi: Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh Pembimbing I: Prof. Dr. I Putu Astawa, S.E., M.M dan Pembimbing II: Luh Linna Sagitarini, S.E., M.M

Kata Kunci: Reward, Punishment, Kinerja Karyawan, Industri Perhotelan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program penghargaan dan hukuman terhadap kinerja karyawan di The Laguna, a Luxury Collection Resort & Spa Nusa Dua, Bali. Penelitian ini menggunakan metode campuran kuantitatif dan kualitatif. Data primer diperoleh melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen administrasi hotel. Populasi adalah 370, dengan sampel yang dipilih secara sengaja sebanyak 79 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS 26, bersama dengan uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas). Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen valid dan reliabel, dan model regresi memenuhi semua asumsi klasik. Penghargaan dan hukuman terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi masing-masing 0,541 dan 0,448. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,731 menunjukkan bahwa 73,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Dalam praktiknya, sistem penghargaan seperti Brand Champion dan hukuman berbasis PKB telah diterapkan secara konstruktif di lingkungan kerja perhotelan. Penelitian ini menekankan pentingnya manajemen penghargaan dan hukuman dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor perhotelan

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

Tandibua, Julio Ekklesia. (2025). The Effect of Reward and Punishment Programs on Employee Performance at The Laguna, a Luxury Collection Resort & Spa Nusa Dua. Undergraduate Thesis: Tourism Business Management, Department of Tourism, Bali State Polytechnic.

This undergraduate thesis has been supervised and approved by Supervisor I: Prof. Dr. I Putu Astawa, SE., MM and Supervisor II: Luh Linna Sagitarini, SE., MM

Keywords: Reward, Punishment, Employee Performance, Hospitality

This study aims to analyze the effect of reward and punishment programs on employee performance at The Laguna, a Luxury Collection Resort & Spa Nusa Dua, Bali. This study uses a mixed quantitative and qualitative method. Primary data was obtained through questionnaires, observations, interviews, and documentation, while secondary data came from hotel administrative documents. The population consists of 370 individuals, with a purposively selected sample of 79 respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS 26, along with validity and reliability tests, as well as classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroskedasticity, and linearity). The test results showed that all instruments were valid and reliable, and the regression model met all classical assumptions. Rewards and punishments were found to have a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on employee performance, with regression coefficients of 0.541 and 0.448, respectively. The coefficient of determination (R^2) of 0.731 indicates that 73.1% of the variation in employee performance can be explained by these two variables. In practice, reward systems such as Brand Champion and PKB-based punishment have been implemented constructively in the hospitality work environment. This study emphasizes the importance of reward and punishment management in improving employee performance in the hospitality sector.

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERSYARATAN PENGAJUAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	11
2.3 Hipotesis	14
BAB III METODE PENELITIAN	16
3.1 Lokasi Penelitian dan Periode Penelitian.....	16
3.2 Objek Penelitian.....	16
3.3 Identifikasi Variabel.....	16
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	17
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	18
3.6 Populasi dan Sample	19
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	21
3.8 Teknik Analisis Data.....	22

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	29
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	29
4.2. Hasil Analisis dan Pembahasan	51
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	79
5.1 Simpulan	79
5.2 Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN.....	84



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Brand Champion The Laguna, A Luxury Collection Resort & Spa...	4
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variable	17
Tabel 3. 2 Data jumlah responden yang akan di sebar	20
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Menurut Departemen	52
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas	54
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4. 5 Tabel Klasifikasi Penilaian.....	57
Tabel 4. 6 Deskripsi Statistik Menurut Nilai Frekuensi dan Mean (Rata-rata) Variabel Reward	58
Tabel 4. 7 Deskripsi Statistik Menurut Nilai Frekuensi danMean (Rata-rata) Variabel Punishment.....	59
Tabel 4. 8 Deskripsi Statistik Menurut Nilai Frekuensi dan Mean (Rata-rata) Variabel Kinerja Karyawan	60
Tabel 4. 9 Uji Normalitas	62
Tabel 4. 10 Uji Multikolinieritas	63
Tabel 4. 11 Uji Heteroskedastitas	64
Tabel 4. 12 Uji Linearitas.....	65
Tabel 4. 13 Uji Linearitas	65
Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	66
Tabel 4. 15 Hasil Uji Korelasi Berganda	67
Tabel 4. 16 Hasil Uji Uji Statistik t (Uji t-test)	68
Tabel 4. 17 Hasil Uji F	71
Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1	Delux Garden View	31
Gambar 4. 2	Delux Lagoon View.....	32
Gambar 4. 3	Delux Studio	33
Gambar 4. 4	Delux Lagoon Acces.....	34
Gambar 4. 5	Delux Studio Lagoon Acces	34
Gambar 4. 6	Executive Suit.....	35
Gambar 4. 7	Arwana.....	36
Gambar 4. 8	Banyubiru	37
Gambar 4. 9	Cornerstone.....	37
Gambar 4. 10	Debale Lounge & Bar	38
Gambar 4. 11	Kulkul Beach House	39
Gambar 4. 12	Balai Raya.....	40
Gambar 4. 13	Balai Ulu.....	40
Gambar 4. 14	Balai Citra.....	41
Gambar 4. 15	Balai Nusa.....	41
Gambar 4. 16	Balai Deepa.....	42
Gambar 4. 17	Balai Loka.....	43
Gambar 4. 18	Balai Tama.....	43
Gambar 4. 19	Organization Chart.....	44
Gambar 4. 20	Daerah pengujian Penolakan dan Penerimaan H_0	69
Gambar 4. 21	Daerah pengujian Penolakan dan Penerimaan H_0	70
Gambar 4. 22	Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0 Dengan Uji F	72
Gambar 4. 23	Brand Champion Maret 2025	74
Gambar 4. 24	Contoh Pemanggilan Verbal Warning.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Kuisioner	84
Lampiran 2. Pedoman Wawancara.....	86
Lampiran 3 Uji Validitas	88
Lampiran 4 Uji Reabilitas	92
Lampiran 5 Analisis Deskriptif.....	95
Lampiran 6 Uji Normalitas	96
Lampiran 7 Uji Multikolineritas.....	97
Lampiran 8 Uji Heteroskedastisitas	98
Lampiran 9 Uji Linearitas	99
Lampiran 10 Uji Regresi Linear Berganda & Uji Test (t)	100
Lampiran 11 Uji Korelasi Berganda & Uji Koefisien Determinasi	101
Lampiran 12 Uji Statistik F	102
Lampiran 13 Tabulasi Wawancara.....	103
Lampiran 14 Tabulasi Kuisioner.....	111
Lampiran 15 Dokumentasi Pengumpulan Data	113
Lampiran 16 Surat Izin Penelitian.....	114

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan suatu keberhasilan dari perusahaan atau organisasi melalui usaha dari karyawan. Karyawan yang berkinerja tinggi biasanya mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan, berkontribusi terhadap efisiensi operasional, dan mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan. Disisi lain kinerja yang rendah akan memicu hal negative terhadap operasional yang menyebabkan tingkat keberhasilan suatu perusahaan akan lebih susah tercapai. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam mengembangkan kinerja karyawannya. Untuk bersaing secara global, kemampuan manajemen sumber daya manusia harus ditingkatkan agar memastikan adanya karakteristik yang kuat untuk tetap fokus mencapai tujuan. Karakteristik ini mampu mendorong kreativitas dalam menemukan solusi dan mengoptimalkan potensi individu. Konsep ini dikenal sebagai kinerja karyawan, suatu faktor penting yang dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas dan kesuksesan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan mereka (Mintawati, 2024). Ada beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan dengan kualitas tinggi termasuk didalamnya yaitu bagaimana untuk menerapkan *reward* dan *punishment*.

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Jika *reward* yang diberikan oleh perusahaan itu tidak tepat atau tidak terlaksana dengan baik dalam suatu hotel maka akan membuat performa dari kinerja karyawan menurun dalam mencapai target perusahaan. Di hotel The Laguna, a Luxury Collection Resort & Spa Nusa Dua menerapkan pemberian reward untuk staff setiap bulannya di acara Celebration Day dimana HRD menginformasikan kepada semua leader departement untuk diajukan nama - nama kandidat yang mempunyai kinerja yang bagus dalam bulan tersebut untuk diseleksi. Masalah yang terjadi dalam pemberian reward di hotel The Laguna, a Luxury Collection Resort & Spa adalah minimnya karyawan mendapatkan insentif atau juga kenaikan gaji, karena ada beberapa pertimbangan selain prestasi kerja dalam memberikan kenaikan gaji pada karyawannya, seperti kondisi perusahaan, kenaikan biaya hidup secara umum, ketetapan pemerintah mengenai upah minimum, dan kondisi perekonomian secara umum.

Sementara *punishment* diberikan untuk memperbaiki perilaku yang tidak sesuai dengan standar perusahaan, penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk terus memberikan kontribusi terbaik mereka. Kedua metode ini sangat penting untuk menciptakan budaya kerja dan berdampak pada produktivitas individu dan tim. Tinggi ataupun rendahnya kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh penghargaan / *reward* (Kadir et al., 2023), tetapi ada juga faktor lainnya yaitu hukuman atau sanksi (*punishment*). *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk

memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Suak et al., 2017). Dalam situasi tertentu, penggunaan hukuman mungkin akan lebih efektif dalam mengubah perilaku menyimpang karyawan karena penggunaan hukuman dimaksudkan untuk memberikan efek jera bagi pelanggarnya. Pada hotel The Laguna a, Luxury Collection Resort & Spa Nusa Dua menerapkan system punishment dengan cara memberikan (SP 1-3) hingga pemanggilan terhadap karyawan. Namun kenyataanya hukuman yang diberikan pada karyawan terkadang belum bisa membuat efek jera bagi karyawan itu, disebabkan karena kurangnya pemahaman dari karyawan akan tujuan dari hukuman itu yaitu untuk memotivasi karyawan meningkatkan kinerja tetapi beberapa karyawan justru menaruh dendam disaat hukuman itu didapatkan yang akan mempengaruhi pada emosi karyawan menjadi labil dan bisa mengurangnya kualitas dari kinerja. *Punishment*, di sisi lain, sering digunakan untuk menghentikan karyawan dari melanggar aturan dan mempertahankan disiplin di tempat kerja.

Efektivitas kedua metode ini masih diperdebatkan, karena penggunaan yang salah dapat menyebabkan motivasi karyawan menurun, stres, atau resistensi. Berdasarkan Observasi di hotel penulis menemukan fenomena yaitu masih banyaknya karyawan yang menunjukkan kurangnya kinerja yang bagus seperti halnya absensi yang kurang jelas pada hari kerja serta hasil kerja yang kurang memuaskan seperti kebersihan hotel yang kurang dijaga atau diperhatikan dengan teliti di tempat terpencil, dan lambatnya proses penyelesaian tugas yang diberikan.

Tabel 1. 1 Data Brand Champion The Laguna, A Luxury Collection Resort & Spa

No	Nama	<i>Brand Champion</i>	Bulan	Departement
1	Kadek Niko Cahyadi	<i>Best Employee of the month</i>	Juli	Recreation
2	Made Arnawa Suastika	<i>Best Employee of the month</i>	Agustus	Loss Prevention
3	Kadek Niko Cahyadi	<i>Best Employee of the month</i>	Oktober	Recreation
4.	Kadek Niko Cahyadi	<i>Best Employee of the month</i>	November	Recreation

Sumber : The Laguna 2024

Berdasarkan data tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa karyawan hotel The Laguna, a Luxury Collection Resort & Spa Nusa Dua tidak sepenuhnya melakukan tugas yang diberikan perusahaan secara baik dan antusias. Hal itu bisa dilihat dari data *Brand Champion* yang diterapkan oleh hotel dari bulan Juli sampai November yang dimana hanya 1 karyawan saja yang lebih sering menonjol. Dari uraian di atas penulis ingin mengkaji penelitian “Pengaruh Program Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan The Laguna a, Luxury Collection Resort & Spa Nusa” agar semua karyawan dapat meningkatkan kinerja dalam hotel.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang disampaikan oleh penulis di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan pemberian *reward & punishment* di Hotel The Laguna, a Luxury Collection Resort & Spa Nusa Dua?
2. Bagaimana hubungan pengaruh pemberian *reward & punishment* terhadap kinerja karyawan di Hotel The Laguna, a Luxury Collection Resort & Spa Nusa Dua?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, yang menjadi tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengidentifikasi penerapan program pemberian *reward & punishment* terhadap kinerja karyawan di Hotel The Laguna, a Luxury Collection Resort & Spa Nusa Dua.
2. Untuk menganalisis pengaruh program pemberian *reward & punishment* terhadap kinerja karyawan di Hotel The Laguna, a Luxury Collection Resort & Spa Nusa Dua.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat daripada melakukan Penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang luas terkhususnya dalam pemberian reward terhadap kinerja karyawan serta menambah referensi dan bahan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini yaitu:

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran dan informasi yang lebih mengenai pemberian *reward & punishment* terhadap kinerja karyawan di hotel.

- b. Bagi The Laguna, a Luxury Collection Resort & Spa Nusa Dua

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan

- c. Bagi Politeknik Negeri Bali

Untuk menambah referensi perpustakaan akan memungkinkan mahasiswa jurusan pariwisata dan pihak lain yang berkepentingan untuk menggunakan bahan penelitian yang sama.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,990$ yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,665$ dan nilai signfikansi sebsar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa *reward* berpengaruh positif dan signfikan terhadap kinerja karyawan di Hotel The Laguna A, Luxury Collection Resort & Spa Nusa Dua. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *reward* maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,381$ yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,665$ dan nilai signfikansi sebsar 0,000 lebh kecil dari 0,05, yang berarti bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signfikan terhadap kinerja karyawan di Hotel The Laguna A, Luxury Collection Resort & Spa Nusa Dua. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *punishment* maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh $F_{hitung} = 103,237$ yang lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,12$ dan nilai signfikansi sebsar 0,000 lebh kecil dari 0,05, yang berarti bahwa *reward*, *punishment* secara simultan berpengaruh signfikan terhadap kinerja karyawan

di Hotel The Laguna, a Luxury Collection Resort & Spa Nusa Dua. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *reward*, *punishment* maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik saran untuk selanjutnya:

1. Bagi perusahaan

- a. Pada variabel *reward* pernyataan gaji karyawan yang diberi hotel sudah sesuai dengan kapasitas pekerjaan saya memperoleh nilai rata – rata terendah, oleh sebab itu diharapkan Hotel The Laguna, a Luxury Collection Resort & Spa Nusa Dua membuat kebijakan pemberian gaji yang lebih sesuai dengan kapasitas pekerjaan yang kerjakan karyawan.
- b. Pada variabel *punishment* pernyataan karyawan yang melakukan selalu absen tanpa alasan akan diberhentikan oleh hotel memperoleh nilai rata – rata terendah, oleh sebab itu diharapkan Hotel The Laguna, a Luxury Collection Resort & Spa Nusa Dua bersikap lebih tegas dalam menerapkan sanksi pemberhentian kepada karyawan yang selalu absen tanpa alasan.
- c. Pada variabel kinerja karyawan pernyataan saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu memperoleh nilai rata – rata terendah, oleh sebab itu diharapkan Hotel The Laguna, a Luxury Collection Resort & Spa Nusa Dua selalu secara berkala memberikan pelatihan, dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan

tepat waktu.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain *reward* dan *punishment* Agar nantinya dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan oleh Hotel The Laguna, a Luxury Collection Resort & Spa Nusa Dua untuk meningkatkan kinerja karyawan.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Citra Dwi, Sarwoko, E., & Wilujeng, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Perhutani KPH Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 7(1), 1–5.
- Endang, E., Tarmizi, A., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:(studi Pada Bank Mayapada Jakarta Barat). *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 219–241.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25.
- Ghozali, I. (2021). *Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit UNDIP.
- Kadir, A., Amin, K., & Nasrullah, A. (2023). Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Bmt Ugt Nusantara Capem Pegantenan. *Prospeks: Prosiding Pengabdian Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 1(1), 112–118. <https://doi.org/10.32806/ppsv1i1.264>
- Kompri. (2020). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Mentang, S. X. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. *Juima : Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 1–14. <https://doi.org/10.36733/juima.v11i1.2053>
- Mintawati, H. (2024). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Sistem Reward. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 315–323. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13629>
- Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 4(2), 4–14. <https://doi.org/10.30588/jmp.v4i2.100>
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment

- Terhadap Kinerja Karyawan. *DECISION: Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Puspita, R. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Individu Di Pt Chang Shin Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 2023(15), 591–599. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.8217457>. p-ISSN:
- Salsabila, V., Jamilah, I., Harahap, R. A., Ginting, R. E., Purba, L. L., & Umar, A. T. (2024). Analisis Pengaruh Harga , Kualitas Produk , dan Ulasan Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian pada Platform Belanja Online Shopee : Studi Kasus Mahasiswa Universitas Negeri Medan. *Multidisciplinary Inquiry in Science Technology and Educational Research*, 1(3), 1266–1276.
- Suak, R., Adolfini, A., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Suci, S., Sari, M., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 7(1).
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (5th ed.). Alfabeta.
- Suryaman, & Fernando, F. H. (2020). Pengaruh Reward, Punishment dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mawar Sebelas Serang. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 100–105. <https://doi.org/10.30656/jm.v10i2.2699>
- Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja. *Jurnal EMBA*, 3(2), 884–895.
- Wulandari, A. S., Fauzi, A., & Sudiantini, D. (2024). Pengaruh Reward, Punishment, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 209–222.