



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISMENT* TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN HOTEL PATRA COMFORT
JAKARTA**

SKRIPSI

Alfian Abiantoro

1502025307

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISMENT* TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN HOTEL PATRA COMFORT
JAKARTA**

SKRIPSI

Alfian Abiantoro

1502025307

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul, **"PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN HOTEL PATRA COMFORT JAKARTA"** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.

Jakarta, 08 Agustus 2019

Yang Menyatakan,



(Alfian Abiantoro)
NIM 1502025307

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT
TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN HOTEL PATRA COMFORT
JAKARTA**

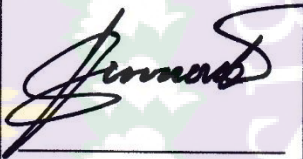
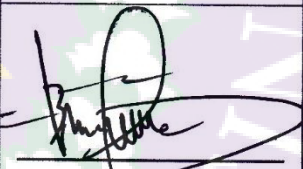
NAMA : **ALFIAN ABIANTORO**

NIM : **1502025307**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Sunarta, M.M.	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, S.E., M.A.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka



Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN HOTEL PATRA COMFORT JAKARTA

yang disusun oleh:

Alfian Abiantoro

1502025307

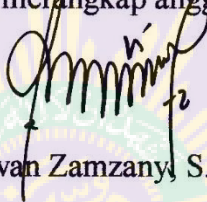
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

Dr. Hamka

Pada tanggal: 08 Agustus 2019

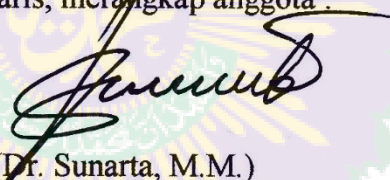
Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota :



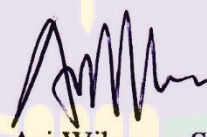
(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dr. Sunarta, M.M.)

Anggota :

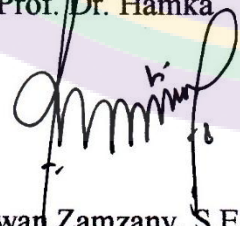


(Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah

Prof. Dr. Hamka



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. Dr. Hamka



(Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

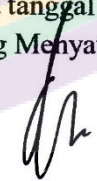
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Alfian Abiantoro
NIM : 1502025307
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN HOTEL PATRA COMFORT JAKARTA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka berhak menyimpan, mengalih medikan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 08 Agustus 2019
Yang Menyatakan,


(Alfian Abiantoro)
1502025307

ABSTRAK

Alfian Abiantoro (1502025307)

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN HOTEL PATRA COMFORT JAKARTA.

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka. 2019 Jakarta.

Kata Kunci: *Reward*, *Punishment*, Motivasi Kerja, Hotel Patra Comfort Jakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara pemberian penghargaan (*reward*) dan pemberian sanksi (*punishment*) terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel Patra Comfort Jakarta dengan jumlah populasi sebanyak 95. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil uji hipotesis, dalam uji parsial (uji t) dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan hotel Patra Comfort Jakarta. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi *reward* dan *punishment* sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan, secara simultan dapat dinyatakan bahwa variabel *reward* maupun variabel *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hotel Patra Comfort Jakarta. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} = 72,859$ dan $F_{tabel} = 3,94$. Angka 3,94 diperoleh dari F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 92$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $72,859 > 3,94$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* maupun variabel *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil pengolahan data dan analisis model regresi linier berganda di peroleh persamaan : $\hat{Y} = -0,161 + 0,527x_1 + 0,436x_2 + e$. Hasil persamaan ini dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar -0,161 artinya jika variabel *reward* dan variabel *punishment* bernilai 0, maka motivasi kerja karyawan sebesar -0,161. Jika variabel X_1 (*reward*) dinaikan 1 score dan variabel X_2 (*punishment*) tetap atau tidak berubah maka motivasi kerja akan naik 0,527 pada konstanta -0,161. Jika variabel X_2 (*punishment*) dinaikan 1 score dan variabel X_1 (*reward*) tetap atau tidak berubah maka motivasi kerja akan naik 0,436 pada konstanta -0,161. Oleh sebab itu, peneliti memberikan saran kepada hotel Patra Comfort Jakarta agar selalu menjaga motivasi kerja karyawannya secara *sustainable* atau berkelanjutan salah satunya yaitu dengan memberikan sebuah penghargaan (*reward*) agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan memberikan sanksi (*punishment*) terhadap karyawan yang melakukan kesalahan ringan maupun berat sehingga menimbulkan efek jera bagi karyawan yang melanggar.

ABSTRACT

Alfian Abiantoro (1502025307)

THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES PATRA COMFORT JAKARTA HOSPITALITY

Thesis. Undergraduate Program in Management Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka. 2019 Jakarta.

Keywords: Reward, Punishment, Work Motivation, Patra Comfort Jakarta Hospitality.

This study aims to determine the effect of giving rewards and giving punishment on employee motivation. In this study using the survey method. The population in this study were Patra Comfort Jakarta hospitality all employees with a population of 95. The sampling technique used in this study used a saturated sampling technique, where all members of the population were made as respondents. Data collection techniques using questionnaires and measurements using a Likert scale. Based on the results of hypothesis testing, in the partial test (t test) it can be stated that partially the reward and punishment variables affect the work motivation of Patra Comfort Jakarta hospitality employees. This can be proven by the level of significance of reward and punishment of $0,000 < 0,05$. Whereas, simultaneously it can be stated that the reward and punishment variables have a positive and significant effect on the work motivation of Patra Comfort Jakarta hospitality employees. This can be proven by the significance level of $0,000 < 0,05$ with the value of $F_{count} = 72,859$ and $F_{table} = 3.94$. 3.94 is obtained from F_{table} with $\alpha = 0.05$ and degrees of freedom (df) $nk-1 = 92$. If $F_{count} > F_{table}$ is $72,859 > 3.94$ so it can be concluded that reward variables and punishment variables simultaneously have a positive and significant effect on employee motivation. The results of data processing and analysis of multiple linear regression models are obtained equation: $\hat{Y} = -0.161 + 0.527x_1 + 0.436x_2 + e$. The results of this equation can be seen that the constant value of -0.161 means that if the variable reward and punishment variable is 0, then the employee's motivation is -0.161. If the X_1 variable (reward) is increased by 1 score and X_2 variable (punishment) remains or does not change, the work motivation will increase by 0.527 to the constant -0.161. If the variable X_2 (punishment) is increased by 1 score and the variable X_1 (reward) is fixed or does not change, the work motivation will increase by 0.436 in the constant -0.161. Therefore, the researcher advised Patra Comfort Jakarta hospitality to always maintain their work motivation in a sustainable or sustainable manner, one of them is by giving a reward so that employees can improve their performance and provide punishment for employees who make minor mistakes or heavy resulting in deterrent effects for employees who violate.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan para pengikut beliau sampai akhir zaman.

Pada kesempatan ini saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orangtua saya yang telah membesarkan, mendidik, memberikan doa tiada henti serta membantu saya dalam segala hal sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Patra Comfort Jakarta”**. Dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati saya ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Jatun Sudrajat & Ibu Hamami Sri Oetami selaku ayah dan ibu kandung yang selalu memberikan doa, motivasi dan semangat dalam proses selama perkuliahan.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
3. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka dan jajarannya.
4. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka dan jajarannya.
5. Bapak Dr. Sunarta, M.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka dan jajarannya serta menjadi Dosen Pembimbing I dalam penyusunan penulisan Skripsi ini.
6. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I. Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka dan jajarannya.
7. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.

8. Bapak Emaridial Ulza, S.E., M.A. selaku Dosen Pembimbing II. Terimakasih atas bimbingannya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Anggoro Alam Purnomo, Anggi Wiji Rahayu, Arief Wahyu Hidayanto dan Astari Nur Aulia selaku kakak dan adik serta keluarga besar H. M. Sholeh bin Ishak dan Suparsih binti Sarim yang selalu memberikan dukungan baik secara moril maupun materil.
10. Ika Rahmawati S.Psi. yang telah membantu dalam proses penulisan karya ilmiah yang baik dan benar serta memberikan masukan dalam proses penyusunan penulisan skripsi ini.
11. Keluarga Besar Hotel Patra Comfort Jakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan survei, wawancara dan partisipasinya dalam proses penyusunan skripsi ini.
12. Asep Supriatno, Arman Satrio, Dwi Ratno Wibowo, Endri Triatmoko, Fikri Ahmad Baihaqi, Wasis Puji Handoko dan teman-teman dari Program Studi Manajemen maupun Akuntansi Angkatan 2015 yang saling memberikan dukungan serta masukan.
13. Juara Foto Copy yang sudah memberikan saran dan masukan dalam format penyusunan penulisan skripsi yang baik dan benar.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada saya. Akhir kata, mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 08 Agustus 2019

Penulis,



(Alfian Abiantoro)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Permasalahan	13
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	13
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	13
1.2.3 Perumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4. Manfaat Penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	17
2.2 Landasan Teori.....	53
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	53
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	53
2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	56
2.2.4 Pengertian Reward	57
2.2.5 Jenis-Jenis Reward	60

2.2.6 Dimensi Dan Indikator Reward	63
2.2.7 Bentuk-Bentuk Reward.....	64
2.2.8 Tujuan Reward.....	65
2.2.9 Pengertian Punishment	66
2.2.10 Bentuk-Bentuk Punishment	67
2.2.11 Dimensi Dan Indikator Punishment.....	68
2.2.12 Pelaksanaan Punishment	68
2.2.13 Pengertian Motivasi Kerja.....	70
2.2.14 Jenis-Jenis Motivasi	71
2.2.15 Dimensi Dan Indikator Motivasi	72
2.2.16 Langkah-Langkah Penerapan Motivasi.....	73
2.2.17 Tujuan Motivasi	73
2.2.18 Manfaat Motivasi	74
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	74
2.4 Dampak pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap motivasi kerja Karyawan	75
2.5 Rumusan Hipotesis	76
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	78
3.1 Metode Penelitian	78
3.2 Operasionalisasi Variabel	78
3.3 Populasi dan Sampel	82
3.3.1 Populasi	82
3.3.2 Sampel.....	82
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	83
3.4.1 Tempat penelitian dan waktu penelitian.....	83
3.4.2 Teknik pengumpulan data	83
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	84
3.5.1 Uji Kualitas Data	84
3.5.2.1 Uji Validitas.....	84
3.5.1.2 Uji Reabilitas	86
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	86

3.5.3 Regresi Linier Berganda dan Analisis Korelasi	87
3.5.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	87
3.5.3.2 Analisis Korelasi	88
3.5.4 Analisis Koefisien Determinasi.....	89
3.5.5 Uji Asumsi Klasik.....	91
3.5.6 Uji Hipotesis	95
3.5.7 Analisis Koefisien Determinasi ($Ajusted R^2$)	96
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	98
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	98
4.1.1 Sejarah Hotel Patra Comfort Jakarta	98
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan.....	99
4.1.3 Tata Nilai Perusahaan	99
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan.....	101
4.2 Karakteristik Responden.....	102
4.3 Analisis Deskriptif Responden.....	106
4.3.1 Reward (X_1)	106
4.3.2 Punishment (X_2).....	115
4.3.3 Motivasi Kerja (Y)	126
4.4 Uji Kualitas Data.....	135
4.4.1 Uji Validitas.....	135
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	138
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	139
4.5.1 Uji Normalitas	139
4.5.2 Uji Multikolinieritas	141
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	143
4.5.4 Uji Autokorelasi.....	144
4.6 Uji Korelasi.....	145
4.6.1 Analisis Korelasi Pearson	145
4.6.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda.....	146
4.6.3 Analisis Koefisien Determinasi ($Ajusted R^2$).....	147
4.7 Uji Hipotesis	148

4.7.1 Uji Parsial (Uji t)	148
4.7.2 Uji Simultan (Uji f)	149
4.8 Analisis Regresi Linier Berganda	150
4.9 Pembahasan.....	151
4.9.1 Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	151
4.9.2 Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	152
4.9.3 Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	152
BAB V PENUTUP	156
5.1 Kesimpulan	156
5.2 Saran	159
DAFTAR PUSTAKA	161
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Divisi dan Jumlah Karyawan Patra Comfort Jakarta	8
2.	<i>Key Performance Indicators</i> Divisi HRD.....	12
3.	Ringkasan Peneliti Terdahulu	35
4.	Operasional Variabel.....	80
5.	Skor Nilai Skala <i>Likert</i>	84
6.	Kriteria <i>Presentase</i> Tanggapan Responden	87
7.	Interprestasi Koefisien Koelasi	89
8.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	94
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	102
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	103
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	104
12.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	105
13.	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan / Bulan	106
14.	Gaji yang Saya Terima Sesuai dengan Beban Pekerjaan	107
15.	Saya Mendapatkan Imbalan Tambahan Diluar Gaji (Bonus Tahunan/THR).....	108
16.	Saya Menerima Upah yang Sesuai Apabila Saya Menambah Waktu Kerja (Lembur)	108
17.	Tunjangan Kesehatan yang Diberikan Perusahaan Sesuai dengan Kebutuhan Saya.....	109
18.	Saya Merasa Tenang Saat Bekerja Karena Perusahaan Memberikan Jaminan Asuransi	110
19.	Saya Mendapatkan Tanggungan Biaya Saat Istri Saya Melahirkan	111
20.	Lingkungan Kerja yang Harmonis Membuat Saya Merasa Nyaman Bekerja	112
21.	Fasilitas yang Tersedia Menunjang Saya Untuk Semangat Bekerja.....	112
22.	Dukungan dan Pujian dari Atasan Serta Rekan Kerja Membuat Saya Senang dan Merasa Dihargai	113
23.	Indikator <i>Reward</i> (X_1)	114
24.	Saya Mengetahui dan Mengerti Tentang Peraturan Serta	

Tata Tertib di Perusahaan.....	116
25. Saya Selalu Diingatkan Oleh Atasan Maupun Rekan Kerja Secara Langsung jika Melakukan Kesalahan dalam Bekerja.....	117
26. Saya Menerima Teguran Secara Tertulis/ Melalui Surat Apabila Saya Melakukan Kesalahan Berulang-Ulang Kali	118
27. Saya Bersedia Menyampaikan Pendapat Apabila Terjadi Kekeliruan atas Kesalahan yang Tidak Saya Perbuat	119
28. Kesalahan yang Saya Lakukan Membuat Saya Mengalami Penundaan Kenaikan Gaji	119
29. Kesalahan yang Saya Lakukan Membuat Saya Mengalami Kerugian Secara Finansial.....	120
30. Kesalahan yang Saya Lakukan Menghambat Perkembangan Karir Saya di Perusahaan	121
31. Kesalahan yang Saya Lakukan Mengakibatkan Saya Mengalami Penurunan Jabatan.....	122
32. Saya Bersedia Bebas dari Tugas/Jabatan Apabila Saya Melakukan Kesalahan Berat.....	123
33. Saya Bersedia Menerima Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Apabila Saya Melakukan Kesalahan yang Merugikan Perusahaan, Atasan Maupun Rekan Kerja	124
34. Indikator <i>Punishment</i> (X_2)	125
35. Gaji yang Saya Terima Sesuai dengan Harapan dan Kebutuhan yang Saya Ingin.....	127
36. Saya Mendapatkan Penghargaan yang Sesuai dengan Prestasi Kerja Saya di Perusahaan.....	127
37. Tunjangan Finansial yang Diberikan Perusahaan Sesuai dengan Harapan Saya	128
38. Tunjangan Kesehatan yang Diberikan Perusahaan Sesuai dengan Kebutuhan Saya	129
39. Pekerjaan yang Saya Kerjakan Mampu Membuat Saya Menjadi Semakin Terampil dan Berkembang.....	130
40. Saya Mampu Menjalin Hubungan yang Harmonis dengan Atasan Saya	131
41. Saya Mampu Berkomunikasi dan Menjalin Hubungan Baik dengan Sesama Rekan Kerja di Dalam Lingkungan Perusahaan	131
42. Saya Diberikan Kesempatan Untuk Berkembang (Promosi) Apabila Saya Berprestasi	132

43. Pekerjaan yang Saya Kerjakan dengan Baik Akan Mendapat Pengakuan dan Memotivasi Saya Semakin Semangat Bekerja	133
44. Indikator Motivasi Kerja (Y).....	134
45. Uji Validitas <i>Reward</i>	136
46. Uji Validitas <i>Punishment</i>	136
47. Uji Validitas Motivasi Kerja	137
48. Uji Reliabilitas Variabel <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> dan Motivasi Kerja.....	138
49. <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	140
50. Uji Multikolinieritas	142
51. Hasil Multikolinieritas Variabel X_1 dan X_2	142
52. Hasil Uji Autokorelasi.....	144
53. Hasil Uji Korelasi <i>Pearson</i>	145
54. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda.....	146
55. Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	147
56. Hasil Uji Parsial (Uji t).....	148
57. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	149
58. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	150

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis	76
2.	Struktur Organisasi Hotel Patra Comfort Jakarta.....	101
3.	Grafik <i>Normal P-P Of Regression Standardized Residual</i>	141
4.	Grafik Uji Heteroskedastisitas	143

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner.....	1/22
2.	Data Kuesioner	5/22
3.	Tabel r (df = 90-120)	11/22
4.	Tabel t (df = 81-100)	12/22
5.	Tabel f (91-115).....	13/22
6.	Tabel Durbin Watson (90-120)	14/22
7.	<i>Out Put</i> Data SPSS	15/22
8.	Surat Tugas.....	19/22
9.	Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing I & II....	20/22

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seiring dengan perkembangan tersebut, dibutuhkan kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar memacu mereka untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja mendapatkan perhatian khusus dalam suatu perusahaan terhadap sumber daya manusia, tidak hanya bagaimana memotivasi seseorang secara interpersonal namun motivasi kerja dapat dilakukan oleh perusahaan secara sistematis dan komprehensif karena setiap karyawan memiliki sikap, perilaku dan motivasi yang bisa terbentuk oleh kondisi lingkungan serta pengalaman-pengalaman di tempat mereka bekerja.

Hasibuan (2016:142) berpendapat bahwa motivasi dapat dijadikan sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, perusahaan juga harus melakukan timbal balik dengan memenuhi berbagai kebutuhan yang mereka inginkan. Setiap manusia dengan berbagai kebutuhan tidak akan pernah puas dalam memenuhi kebutuhannya. Pada dasarnya, proses terjadinya motivasi menunjukkan adanya dinamika yang disebabkan oleh kebutuhan mendasar dan untuk memenuhinya

muncul dorongan untuk berperilaku. Oleh sebab itu, proses motivasi akan terus berjalan selama manusia mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi.

Dalam sebuah perusahaan memiliki beragam masalah yang terjadi pada setiap karyawan, jika permasalahan tersebut tidak diselesaikan secara terbuka bahkan dibiarkan berlarut-larut akan berdampak terhadap motivasi kerja mereka. Syiti Rommalla (2018) menerangkan beberapa masalah yang kerap terjadi dalam sebuah perusahaan: (1) Perselisihan yang terjadi antar rekan kerja atau atasan. (2) Ketidakselarasan antara jabatan dan uraian tugas (*job description*). (3) Penekanan target performa kerja. (4) Sulitnya peningkatan jenjang karir. (5) Tidak transparan perhitungan gaji dan tunjangan. (6) Pengajuan cuti yang berbelit-belit. (7) Tingkat kehadiran karyawan. (8) Permasalahan pribadi. (9) Pelecehan dan diskriminasi di tempat kerja. (10) Pengelolaan waktu lembur yang tidak baik sehingga mereka tidak memiliki kebebasan diluar pekerjaan.

Fenomena di atas menjadi beberapa permasalahan umum yang terjadi dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, menjadi kewajiban dari setiap pimpinan perusahaan untuk mendorong karyawannya agar dapat meningkatkan produktifitas kerjanya. Salah satu hal yang dapat mendorong motivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan sebuah penghargaan (*reward*). Hal tersebut diperkuat oleh Moorhead dan Griffin (2016:157) yang menyatakan bahwa *reward* sama halnya seperti perusahaan melakukan timbal balik atas pengorbanan yang telah dilakukan karyawan untuk perusahaan dengan memberikan hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya serta meningkatkan kinerjanya. Namun ada juga karyawan yang tidak termotivasi

dengan adanya penghargaan melainkan mereka akan termotivasi setelah mendapat sebuah sanksi atau hukuman (*punishment*) karena telah melakukan kesalahan ringan maupun kesalahan yang berat yang membuat mereka berusaha untuk tidak mengulangi kesalahan tersebut. Hal tersebut sama dengan Mangkunegara (2016:130) yang berpendapat bahwa sanksi atau hukuman yang diberikan perusahaan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada karyawan yang melanggar sehingga karyawan tidak mengulangi kesalahan yang sama. Dengan adanya *reward* dan *punishment* yang diberlakukan dalam suatu perusahaan, diharapkan dapat memotivasi para karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya dan mengurangi tingkat kesalahan yang terjadi dalam suatu perusahaan.

Adapun permasalahan lainnya terlihat dari beberapa penelitian terdahulu yang mengemukakan permasalahan mengenai pemberian penghargaan (*reward*), pemberian sanksi atau hukuman (*punishment*) dan motivasi kerja yang diterapkan oleh beberapa perusahaan, yakni dari penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Reza Yavarzadeh Farabi (2016) mengenai *The Impact of Reward System on Human Resource Productivity in Chain Storesa Case Study on Bama Chain Stores, Mashhad, Iran* menunjukkan bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara sistem penghargaan dan semua komponen penelitian, yaitu lingkungan yang lebih baik, pemberdayaan karyawan, manajemen dan komunikasi yang lebih baik, peningkatan upah serta faktor motivasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Hellen Muchiri (2016) mengenai *Effect of Reward on Employee Perfomance in the Hospitality Industry: A Case of Nairobi*

Serena Hotel menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara penghargaan intrinsik dan kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kemampuan karyawan, kepercayaan manajer pada karyawan, pengakuan dan pandangan karyawan terhadap prestasi secara signifikan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini ditujukan kepada karyawan sebagai inti dari kebutuhan perusahaan, dengan adanya penghargaan dapat mempengaruhi dan memotivasi karyawan untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurun Nabi, Monirul Islam, Tanvir Mahady dan Abdullah Al Hossain (2017) mengenai *The Impact of Motivation on Eemployee Perfomances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh* menunjukkan bahwa motivasi berdampak pada kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jika karyawan termotivasi positif akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi mereka secara drastis untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Kofi Osei Akuoko, Vincent De Paul Kanwetuu & Peter Dwumah (2017) mengenai *Effect Of Reward Systems On Employees' Behaviour In Obuasi Municipality Of Ghana* menunjukkan bahwa banyak karyawan yang merasa belum puas dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa karyawan merasa tidak dihargai secara efektif dan akibatnya mereka tidak puas, mereka tidak berkomitmen dan tidak punya niat untuk tetap dalam pekerjaan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Tatenda Chikukwa (2017) mengenai *The Impact Of Extrinsic Rewards On Employee Motivation And Organisational*

Effectiveness: A Case Study Of ZFC Limited In Zimbabwe menunjukkan bahwa motivasi karyawan telah menjadi masalah utama di perusahaan-perusahaan manufaktur di Zimbabwe, terutama karena gaji yang buruk atau tunjangan uang seperti tunjangan transportasi dan bonus. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menentukan persepsi karyawan tentang penghargaan ekstrinsik, memastikan hubungan antara imbalan ekstrinsik, motivasi karyawan dan menentukan pengaruh imbalan ekstrinsik pada efektivitas organisasi serta penghargaan finansial yang baik sangat penting dalam mempengaruhi perilaku karyawan begitu pula dalam meningkatkan hasil organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ayesha Binte Safiullah (2017) mengenai *Impact of Rewards on Employee Motivation of the Telecommunication Industry of Bangladesh: An Empirical Study* menunjukkan bahwa imbalan (ekstrinsik dan intrinsik) dan dampaknya terhadap kinerja karyawan serta untuk memotivasi karyawan industri telekomunikasi. Hasil penelitian ini menyimpulkan imbalan intrinsik dan ekstrinsik dapat memotivasi serta meningkatkan budaya kinerja tinggi di industri telekomunikasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Agata Przewoźna-Krzemińska (2016) mengenai *Motivational Role Of Punishment And Rewards In The Organization* menunjukkan bahwa penghargaan dan hukuman menjadi salah satu hal terpenting dalam memotivasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Memotivasi adalah salah satu tugas paling sulit yang harus diambil seorang manajer. Konsep sistem motivasi memungkinkan untuk mengidentifikasi apa yang merupakan sumber

motivasi dan dasar untuk membangun semangat karyawan. Motivator yang paling klasik dan efektif selama berabad-abad adalah hukuman dan hadiah.

Penelitian yang dilakukan oleh Waruni Ayesha Edirisooriya (2017) mengenai *The Impact of Reward on Employee Performance: with Special Reference to ElectriCo* menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara penghargaan ekstrinsik, penghargaan intrinsik dan kinerja karyawan. Lebih lanjut temuan menunjukkan bahwa di antara semua variabel independen, gaji dan pengakuan adalah variabel yang paling penting dan lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Isaack Korir dan Dinah Kipkebut (2016) mengenai *The Effect of Reward Management on Employees Commitment in the Universities in Nakuru County-Kenya* menunjukkan bahwa imbalan finansial dan non-finansial berpengaruh terhadap organisasi komitmen karyawan. Tujuan spesifik dari penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh imbalan finansial terhadap komitmen normatif karyawan di Universitas Nakuru, untuk menentukan efeknya imbalan finansial atas komitmen afektif karyawan di Universitas Nakuru, untuk menetapkan efek imbalan finansial atas komitmen kelanjutan karyawan di Universitas Nakuru, serta menentukan efek gabungan dari manajemen penghargaan terhadap komitmen organisasi karyawan di Universitas Nakuru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif signifikan yang moderat antara imbalan keuangan dan afektif komitmen dan hubungan positif signifikan yang lemah antara imbalan finansial dan normatif komitmen.

Penelitian yang dilakukan oleh Anantha Raj A. Arokiasamy, Huam Hon Tat and Abdul Ghani Kanesan bin Abdullah (2017) mengenai *The Effects of Reward*

System and Motivation on Job Satisfaction: Evidence from the Education Industry in Malaysia menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kompensasi, motivasi dan promosi serta kepuasan kerja di antara staff akademik di perguruan tinggi ini. Organisasi harus mempertimbangkan variabel-variabel ini dalam mempromosikan kepuasan di antara karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, terlihat bahwa motivasi menjadi masalah utama dalam sebuah perusahaan. Dalam hal ini, terdapat tujuh dari sepuluh hasil penelitian yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan dengan adanya pemberian penghargaan dan penerapan sanksi atau hukuman yang dilakukan oleh perusahaan. Namun, adapun tiga dari sepuluh hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat karyawan yang merasa tidak puas dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan karena tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan, begitu juga sulitnya menerapkan sanksi yang dilakukan oleh manajer terhadap karyawan dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya perbedaan tersebut, memungkinkan peneliti untuk melakukan penelitian terkait permasalahan tersebut.

Saat ini perkembangan bisnis perhotelan dan pariwisata di Indonesia mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini bisa dilihat berdasarkan meningkatnya jumlah kunjungan wisatawan lokal dan asing yang berkunjung ke Indonesia. Hotel saat ini bukan saja dijadikan sebagai tempat menginap, namun hotel dapat dijadikan sebagai tempat melakukan berbagai kegiatan karena memiliki sarana dan prasarana yang lengkap untuk menunjang

berbagai kegiatan yang diperlukan oleh para konsumen baik individu, kelompok maupun instansi. Dengan luas area dan banyaknya hunian serta elemen-elemen yang ada di dalam sebuah hotel, tentu saja membutuhkan banyak karyawan untuk memberikan pelayanan kepada para tamu. Banyaknya jumlah karyawan dalam sebuah hotel tidak memungkinkan akan menimbulkan banyak permasalahan yang terjadi. Untuk mengetahui permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian di salah satu hotel yang berada di daerah ibu kota Jakarta yakni hotel Patra Comfort Jakarta.

Hotel Patra Comfort Jakarta merupakan salah satu unit hotel yang dimiliki oleh PT Patra Jasa dimana PT Patra Jasa itu sendiri merupakan anak perusahaan dari PT Pertamina (Persero) yang bergerak dalam industri perhotelan. Seluruh karyawan hotel Patra Comfort Jakarta berjumlah 95, yang terdiri dari:

Tabel 1
Divisi dan Jumlah Karyawan Patra Comfort Jakarta

Divisi	Jumlah
<i>Executive Department</i>	3
<i>Finance Department</i>	8
<i>Human Resources Department</i>	3
<i>Sales & Marketing Department</i>	4
<i>Back Office</i>	10
<i>Front Office</i>	8
<i>Food & Beverage Department</i>	22
<i>Housekeeping</i>	20
<i>Engineering</i>	7
<i>Loungery Departement</i>	2
<i>Outsourcing</i>	8
Total Jumlah Karyawan	95

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2019.

Dalam hal ini, peneliti mendapatkan informasi melalui kegiatan survei dan wawancara dengan salah satu karyawan Divisi *Human Resources Development* (HRD) yang berwenang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia serta beberapa karyawan untuk mengetahui permasalahan mengenai pemberian penghargaan (*reward*) dan penerapan sanksi (*punishment*) serta motivasi kerja karyawan pada hotel Patra Comfort Jakarta.

Ada beberapa cara yang dilakukan oleh *General Manager* (GM) dan manajemen hotel Patra Comfort Jakarta dalam mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja karyawan, salah satunya yaitu dengan memenuhi hak-hak karyawan seperti: ketepatan waktu dalam pembayaran gaji, memberikan uang lembur jika karyawan menambah waktu jam kerjanya sesuai dengan kondisi yang mengharuskan karyawan lembur dan memberikan kemudahan dalam perizinan cuti. Dengan memenuhi hak-hak tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan etos kerja karyawan.

Namun dalam kegiatan wawancara yang peneliti lakukan, terdapat beberapa karyawan yang merasa jenuh dengan rutinitas kerja yang monoton. Mereka menginginkan adanya kegiatan-kegiatan di luar jam kerja, seperti: mengikuti pelatihan (*training*), adanya fasilitas tambahan yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan kreatifitas ataupun sarana hiburan untuk menghilangkan penat karena rutinitas bekerja.

Dalam hal ini, sebenarnya perusahaan memiliki beberapa organisasi sebagai wadah untuk mengembangkan sumber daya manusia (karyawan) seperti; Badan Pekan Olahraga (BAPOR) dan Badan Dakwah Islam (BDI). Namun karena

pengurus dari organisasi tersebut adalah karyawan yang juga memiliki tugas dan tanggung jawab dalam kegiatan operasional perusahaan sehingga tidak terkordinasi dengan baik serta padatnya rutinitas pekerjaan yang membuat organisasi tersebut tidak berkembang dikarenakan tidak adanya kegiatan-kegiatan yang seharusnya menjadi wadah berkumpul dan mengembangkan kreatifitas karyawan. Adapun karyawan yang mengeluhkan sulitnya mengembangkan karir yang mereka anggap bisa melakukan keahlian lebih dari apa yang menjadi pekerjaan atau tanggung jawab mereka saat ini serta tidak adanya kejelasan status mereka selama bekerja bahkan ada yang sampai bertahun-bertahun bekerja namun belum dijadikan karyawan permanen (tetap).

Sedangkan, dalam tingkat kehadiran masih banyak karyawan yang datang melebihi waktu masuk kerja yang telah di tentukan tanpa adanya keterangan yang mengakibatkan mereka datang tidak tepat pada waktunya. Dengan kondisi seperti ini akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan serta menghambat pergantian waktu kerja (*shift*). Tentu saja hal seperti ini menjadi perhatian khusus bagi manajemen untuk mengurangi pelanggaran-pelanggaran tersebut, salah satu evaluasinya adalah dengan membuat kebijakan mengenai sanksi (*punishment*) yang akan diberikan terhadap karyawan yang datang tidak sesuai atau tepat pada waktunya bahkan tanpa adanya keterangan. Kebijakan tersebut dibuat dalam bentuk baku yang telah disepakati oleh beberapa pihak dengan No. Police: 006/HRD-PC.JKT/PP/I/2019, dengan beberapa ketentuan yaitu:

1. Jika terjadi keterlambatan kerja lebih dari 10 menit akan diakumulasikan setiap 3 kali terlambat maka akan ada pemotongan uang pokok sebesar Rp 50.000 dan berlaku kelipatannya.
2. Jika selama dua bulan berturut-turut terdapat lebih dari 18 kali keterlambatan, akan diberikan surat teguran dan seterusnya.
3. Bagi pekerja yang tidak absen masuk (*print in*) dianggap terlambat kecuali ada keperluan penting dan telah memberi keterangan kepada atasan maupun Divisi HRD.

Dengan adanya kebijakan tersebut, diharapkan dapat mengurangi tingkat kesalahan atau pelanggaran dan dapat memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Adapun upaya yang dilakukan oleh hotel Patra Comfort Jakarta secara sistematis dalam mengukur dan mengevaluasi pencapaian hasil kerja karyawan dengan memberikan penilaian melalui sistem *Key Performance Indicators* (KPI). *Key Performance Indicator* atau KPI adalah suatu indikator kunci yang digunakan untuk mengukur kinerja suatu perusahaan untuk memenuhi tujuan strategis dan operasional perusahaan. Sistem penilaian kinerja ini dapat dilakukan diberbagai bidang kerja yang ada didalam sebuah perusahaan, namun dalam hal ini sistem KPI berorientasi dalam lingkup sumber daya manusia dengan memperhatikan beberapa aspek, diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2
Key Performance Indicators Divisi HRD

No	Tinjauan	Key Performance Indicators	Bobot KPI	Target	Realisasi	Skor
1	Job Analysis	Kesesuaian kualifikasi, kemampuan dan pengalaman dibidang kerja	15	100%	60%	9
		Kesesuaian uraian pekerjaan dengan tugas dan tanggung jawab	15	100%	80%	12
2	Training and Development	Jumlah jam training karyawan dalam setahun	10	30 jam	6 jam	2
		Return of Investment Training Programs	10	100%	30%	3
3	Performance Employee	Tingkat Kehadiran	10	100%	60%	6
		Tanggung jawab atas pekerjaan	15	100%	80%	12
		Etos Kerja	10	100%	60%	6
4	Satisfaction and Productivity Employee	Tingkat Turnover	15	10%	5%	7,5
			100			57,5

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2019

Dari hasil tabel diatas, terlihat bahwa setiap tinjauan memiliki beberapa aspek yang memiliki bobot nilai sebagai standar ukuran dalam mencapai sebuah hasil yang diharapkan. Total nilai dari beberapa aspek tersebut mencapai 100, dari total pencapaian yang diharapkan hanya 57,5 yang dapat terealisasi. Dengan hasil tersebut dapat terlihat bahwa kinerja karyawan masih sangat jauh dari yang diharapkan, perusahaan harus selalu berupaya untuk meningkatkan efektifitas serta memotivasi karyawan agar terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa permasalahan tersebut, harapan dalam penelitian ini adalah dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan serta mengurangi tingkat kesalahan berat maupun ringan yang terjadi selama bekerja agar dapat berjalan efektif. Sehubungan dengan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja karyawan hotel Patra Comfort Jakarta”.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi berkaitan dengan *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian penghargaan (*reward*) di hotel Patra Comfort Jakarta?
2. Bagaimana penerapan sanksi (*punishment*) di hotel Patra Comfort Jakarta?
3. Bagaimana motivasi kerja karyawan di hotel Patra Comfort Jakarta?
4. Apakah *reward* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan hotel Patra Comfort Jakarta?
5. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan hotel Patra Comfort Jakarta?
6. Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan hotel Patra Comfort Jakarta?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam, maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja karyawan hotel Patra Comfort Jakarta”, sebagai berikut:

1. Sebagai variabel terikat/ dependen/ endogen adalah motivasi kerja (Y).
2. Sebagai variabel bebas/ independen/ eksogen adalah *reward* (sebagai X_1) dan *punishment* (sebagai X_2).

3. Unit analisisnya adalah karyawan hotel Patra Comfort Jakarta.

1.2.3 Perumusan Masalah

Pada prinsipnya dalam mengelola permasalahan di dalam perusahaan harus secara efisien dan efektif. Melihat masalah ini, penulis akan mengungkapkan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja karyawan hotel Patra Comfort Jakarta?
2. Bagaimanakah pengaruh *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan hotel Patra Comfort Jakarta?
3. Bagaimanakah *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan hotel Patra Comfort Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini perlu ditetapkan agar nantinya pelaksanaan penelitian dapat berjalan lancar sesuai dengan tujuan yang dimaksud sebelumnya. Uraian tujuan penelitian digambarkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian penghargaan (*reward*) terhadap motivasi kerja karyawan hotel Patra Comfort Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelanggaran atau pemberian sanksi (*punishment*) terhadap motivasi kerja karyawan hotel Patra Comfort Jakarta.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan hotel Patra Comfort Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis tentu mengharapkan apa yang telah tertulis ini dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- 1) Dapat memberikan kontribusi yang berdaya guna secara teoritis, metodologis dan empiris bagi kepentingan pengembangan kualitas karyawan hotel Patra Comfort Jakarta.
- 2) Dapat dijadikan suatu pola dan strategi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan hotel Patra Comfort Jakarta.
- 3) Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan motivasi kerja karyawan serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Akademik

Agar dapat memperluas dan mendalami bidang sumber daya manusia khususnya dan juga manajemen pada umumnya serta sebagai sarana berpikir dan berlatih dalam menghadapi masalah bahkan dapat mencari solusi / memecahkan permasalahan tersebut.

2) Bagi Perusahaan

Agar dapat mengetahui dan mengevaluasi atas kebijaksanaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya, sehingga produktivitas kinerja karyawan dapat berkembang dengan baik sesuai tujuan yang diinginkan perusahaan.

3) Bagi peneliti lain

Diharapkan dapat menjadi bahan kajian lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anfosino, dkk. (2016). *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta : Deepublish.
- Azatil, S.I. (2016). “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Angkasa Pura I Persero Semarang)”. *Jurnal Manajemen* .(Vol 1 No 1).
- Binte, A.S. (2017). “Impact of Rewards on Employee Motivation of the Telecommunication Industry of Bangladesh: An Empirical Study”. *University of Information Technology and Science, Bangladesh. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. (Volume 16, Issue 12.Ver. II).*
- Chiang & Birtch. (2016). *Pay for performance and work attitudes:The mediating role of Employee-organization service value congruence. Int. Hospital. Manage.*, 29: 632-640.
- Chikukwa, Tatenda. (2017). “The Impact Of Extrinsic Rewards On Employee Motivation And Organisational Effectiveness: A Case Study Of ZFC Limited In Zimbabwe”. *Faculty of Management Sciences at Durban University of Technology. (Vol. 2 No. 1).*
- Desseler. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi keempat belas alih bahasa Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Farabi, M.R.Y. (2016). “The Impact of Reward System on Human Resource Productivity in Chain Storesa Case Study on Bama Chain Stores, Mashhad, Iran”. *International journal of economics, Commerce and Management. United Kingdom. (Vol II issue 11).*

- Febrianti. (2017). *“Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panin Bank Tbk area mikro Jombang”*. Jurnal Manajemen .(Vol 1 No 1).
- Gayatri. (2017). *Sosiologi Pariwisata*. Yogyakarta: Andi.
- Ghozali, Imam. (2016). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*: Jakarta: Bumi Aksara.
- Hifni, A., Muhammad Mansur dan Agus Priyono. (2017). *“Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Pabrik Gula Krebet PT Rajawali I Malang)”*. Jurnal Manajemen .(Vol 1 No 1).
- Iheanacho, U. Maryjoan, Alfred J. M. Edema dan Ekpe Oyono Ekpe (2017). *“Perceived Discipline, Punishment and Organizational Performance Among Employees of Federal Ministries in Cross River State”*. *Global Journal of Educational Research*, Nigeria. (Vol 16 No. 1) 15-20.
- Ikranagara. (2016). *Pemberian Reward dan Punishment untuk Meningkatkan Kedisiplinan*. Universitas Negeri Yogyakarta: eprints.uny.ac.id.
- Karli, T.K. (2018). *“Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Loyalitas Karyawan di PT Columbia Perdana Cabang Manado”*. Jurnal Manajemen .(Vol 1 No 1).
- Koencoro. (2017). *“Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi”* Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Lawler & Cohen. (2017). *Designing Pay Systems for Teams*. Los Angeles: Center for Effective Organization.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

- Miltenberger, R. G. (2016). *Behavior Modification, Principles and Procedures*, 3th edition. Belmont, CA: Wadsworth/Thompson Learning.
- Muchiri, H. (2016). “*Effect of Reward on Employee Perfomance in the Hospitality Industry: A Case of Nairobi Serena Hotel*”. Africa, United States International University.
- Mufidah, Umri. (2017). “*Efektivitas Pemberian Reward Melalui Metode Token Ekonomi untuk meningkatkan Kedisiplinan Anak Usia Dini*”. Skripsi, Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini. Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.
- Moorhead dan Griffin. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nabi, Nurun., Monirul Islam, Tanvir Mahady & Abdullah Al Hossain. (2017). *The Impact of Motivation on Eemployee Perfomances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh. International Journal of Business and Management Review (Vol 5 No 4). 57-78.*
- Noor, Juliansyah. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Nurita Binti Juhdi, Asadullah dan Nazrul Islam (2018). “*The Effect of Reinforcement and Punishment on Employee Perfomance*”. International Islamic University Malaysia, Kuala Lumpur. (Vol 7 No. 2).
- Osei, K.A, Vincent De Paul Kanwetuu & Peter Dwumah. (2017). “*Effect Of Reward Systems On Employees’ Behaviour In Obuasi Municipality Of Ghana*”. Faculty Of Social Sciences, Kwame Nkrumah University Of Science And Technology, Kumasi, Ghana. (Vol. 3 No. 1).
- Przewoźna, A.K. (2016). “*Motivational Role Of Punishment And Rewards In The Organization*”. University Of Technology, Częstochowa, Poland. Doi: 10.17626/Dbem.Icom.P01.2017.P035.

- Purwantono. (2016). *“Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja (Kasus Pada Karyawan Kantor Pusat PT Bakrie Telecom,Tbk)”*. Jurnal Manajemen. (Vol 1 No 1).
- Rahmaditya, M.P. (2016). *“Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Atria Hotel And Conference Malang)”*. Jurnal Manajemen .(Vol 1 No 1).
- Raj, A.A.A, Huam Hon Tat and Abdul Ghani Kanesan bin Abdullah. (2017). *“The Effects of Reward System and Motivation on Job Satisfaction: Evidence from the Education Industry in Malaysia”*. Quest International University Perak (QIUP), Faculty of Business, 1 Management and Social Sciences (FBMSS). World Applied Sciences Journal 24 (12): 1597-1604, 2013 ISSN 1818-4952.
- Rivai, Veithzal. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Rommalla, Syiti. (2018). *Konsultasi Keluhan Karyawan Pada Perusahaan* (online). (<https://www.gadjian.com>, diakses tanggal 09 Juli 2018).
- Robescu. (2016). *“The Effects of Motivation on Employess Performance in Organizations”*. Valahian Journal of Economica Sstudies. (Vol 7, No 21).
- Rosyidah, Biatur. (2018). *“Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo”*. Jurnal Manajemen. (Vol 1 No 1).
- Rukajat. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Deepublish.
- Saadah, Nur. (2017). *“Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Komitmen Kerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul”*. Jurnal Manajemen .(Vol 1 No 1).
- Siagian. (2016). *Teori motivasi dan Aplikasinya*. Edisi 3. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Siswanto. (2016). *“Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan Outsourcing PT Bakrie Telecom, Tbk”*. Journal Bakrie. (Vol. 1 No. 1).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugihen, P.D. (2017). *“Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan”*. Jurnal Manajemen. (Vol 1 No 1).
- Sunarto. (2017). *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sunyoto. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Soemohadiwidjodjo, A. T. (2016). *Mudah Menyusun SOP*. Jakarta: Penebar Plus.
- Tohardi. (2016). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Zaibert. (2016). *Punishment and Retribution*. England: Ashgate.