

IMPLEMENTASI SISTEM *REWARD* DAN *PUNISHMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AKSARI RESORT UBUD

IMPLEMENTATION OF REWARD AND PUNISHMENT SYSTEM AND IMPLICATIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT AKSARI RESORT UBUD

Ni Ketut Tuti Juniasih¹, I Ketut Santra^{2*}, Ni Luh Putu Inten Rumini³

^{1,2,3}*Manajemen Bisnis Internasional/ Administrasi Bisnis/ Politeknik Negeri Bali/ Indonesia*

Jurnal Artikel

Diterima 13 Juli 2024; Disetujui 23 Agustus 2024

How to Cite: Juniasih, N., K., T., Santra., I., K., & Rumini., N., L., P., I. (2024). Implementasi Sistem *Reward* dan *Punishment* Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Aksari Resort Ubud. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*. 5 (1): 1-13.

***Penulis Korespondensi:** ketutsantra@pnb.ac.id

DOI: <https://10.5281/zenodo.13906037>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui implikasi sistem *reward* maupun *punishment* baik secara parsial dan simultan dalam hubungannya dengan kinerja karyawan pada Aksari Resort Ubud. Implementasi sistem *reward* dan *punishment* yang kurang optimal dalam penelitian ini berdampak langsung pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini ditandai dengan meningkatnya kasus keterlambatan, kurang teliti dalam tugas, dan penurunan kualitas pelayanan terhadap tamu. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah berasal dari keseluruhan karyawan Aksari Resort Ubud yang jumlahnya 55 orang sebagai responden penelitian. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau dengan kata lain seluruh populasi digunakan menjadi sampel penelitian. Sampel yang terpilih diberikan satu set kuesioner dilanjut dengan observasi dan wawancara. Setelah data terkumpul, dilakukan olah data dengan regresi linear berganda dengan memanfaatkan SPSS V.26. Olah data menunjukkan hasil bahwa baik sistem *reward* maupun *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara serempak dan signifikan secara statistik. Selain itu sistem *reward* dan *punishment* secara parsial berdampak terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil uji statistik dapat dikatakan bahwa komponen *reward* memengaruhi kinerja karyawan lebih dominan dibandingkan dengan mekanisme *punishment*.

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

Abstract

The research aims to determine the implications of the reward and punishment system partially and simultaneously on the performance of Aksari Resort Ubud employees. The ineffective implementation of the reward and punishment system in this research has had a direct negative impact on employee performance, as demonstrated by the increase in tardiness, errors, and a decline in customer

satisfaction. The population and sample used in this research were all Aksari Resort Ubud employees, totaling 55 people as research respondents. The sampling technique used was saturated sampling (census sampling). Data collection was carried out using interview, observation and questionnaire methods. Then proceed with the statistical method to test the hypothesis, namely multiple linear regression analysis. The results of this research show that the reward and punishment system simultaneously has a positive and significant effect on employee performance. Apart from that, the reward and punishment system partially has a positive and significant effect on employee performance. Judging from the results of the tests carried out, it can be seen that the reward variable has a more dominant influence on employee performance compared to punishment.

Keywords: *Employee Performance, Reward System, Punishment*

1. Pendahuluan

Dalam persaingan globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan kian berat. Hal ini mengharuskan manajer bisnis untuk tetap bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Salah satu cara yang dapat dikendalikan perusahaan untuk bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin meningkat adalah dengan meningkatkan dan memaksimalkan sumber daya yang ada. Salah satunya yaitu sumber daya manusia (karyawan saat ini). Langkah awal dalam membangun karyawan dengan kinerja yang baik adalah dengan memberikan reward sebagai apresiasi, penguatan atau imbalan atas kontribusi dan loyalitas atas kinerja yang telah dicapai selama bekerja (Prabaswara & Anggraeni, 2024). Selain itu penerapan pemberian *punishment* (hukuman) adalah cara untuk memastikan karyawan patuh dan disiplin terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, *punishment* yang ditetapkan tersebut bertujuan untuk meningkatkan, memastikan dan membimbing karyawan untuk menjadi lebih baik dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Reward merupakan salah satu bentuk penguatan perusahaan atas capaian kinerja karyawan. Penguatan perusahaan kepada karyawan dalam wujud pemberian penghargaan atas kontribusi, loyalitas, dan target yang telah dicapai karyawan. Bentuk penguatan dapat dibagi menjadi 2 jenis yaitu berupa finansial dan non finansial. Penguatan finansial terdiri atas gaji, bonus, tunjangan, komisi, dan insentif. Penghargaan non-finansial terdiri dari penghargaan verbal, sertifikat penghargaan, kesempatan pengembangan, dan pengakuan publik. *Punishment* atau hukuman adalah ganjaran yang diberikan pada seseorang yang melanggar aturan perusahaan atau tidak mampu mencapai target yang telah diberikan (Astuti & Sujatna, 2020). Terdapat 2 indikator punishment yaitu punishment preventif dan punishment represif. Punishment preventif adalah punishment yang diberikan sebelum terjadinya pelanggaran dan penerapannya seperti pemberian aturan tata tertib, anjuran/perintah, dan larangan. Sedangkan punishment represif adalah punishment yang diberikan setelah terjadinya pelanggaran dan penerapannya seperti pemberian surat peringatan, pemberitahuan, teguran, dan hukuman. Adapun tujuan dari pemberian *punishment* ini adalah agar pelanggar merasa jera dan tidak melakukan kesalahan atau melanggar aturan yang telah ditentukan. Ada beberapa alasan perusahaan memberikan *punishment* kepada karyawannya salah satunya adalah ingin mencegah terjadinya pelanggaran lagi dengan cara memberikan *punishment* sehingga karyawan ke depannya akan memiliki rasa patuh dan menjadi lebih teliti dan disiplin dalam bekerja. Kinerja merupakan sebuah hasil yang didapatkan dalam sebuah dan terukur selama satu periode tertentu atas dasar ketentuan yang ditetapkan terlebih (Nompo & Pandowo, 2020).

Kinerja secara umum merupakan gambaran pencapaian yang diraih oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan usahanya. Dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal seperti pemberian *reward* sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi karyawan pada perusahaan, serta *punishment* sebagai wujud ganjaran terhadap capaian karyawan yang belum mencapai target yang ditetapkan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian di Aksari Resort Ubud yang Ubud terletak di Jalan Raya Desa Kenderan, Dlodblumbang, Ubud, Gianyar. Sistem *reward* dan *punishment* yang diterapkan pada Aksari Resort Ubud belum berjalan maksimal. Dalam implementasi *reward* dan *punishment* terdapat kendala. Hambatan dalam implementasi, seperti *reward* yang diperoleh karyawan mengalami keterlambatan dalam realisasinya. Hambatan lainnya adalah target yang diberlakukan dirasa cukup tinggi, sehingga karyawan kadang mengalami kesusahan untuk mencapai target tersebut serta pemberian *punishment* bagi karyawan yang melanggar aturan juga masih terbilang kurang optimal. Selain itu tidak konsistennya hasil penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan et al., 2023) menunjukkan hasil bahwa *reward* dan *punishment* bersama-sama memiliki dampak positif yang signifikan, akan tetapi *punishment* lebih dominan karena tingkat *punishment* yang diberikan mampu mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Irwansyah & Sukaris, 2022) menunjukkan hasil bahwa variabel *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel *punishment* secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Inkonsistensi hubungan antara *punishment* dengan kinerja karyawan dari penelitian sebelumnya memperkuat alasan dari pentingnya penelitian ini yang dapat disarikan menjadi dua pertanyaan penelitian berikut:

1. Apa pengaruh sistem *reward* Aksari Resort Ubud terhadap capaian karyawannya?
2. Apa pengaruh sistem *punishment* Aksari Resort Ubud terhadap capaian karyawan?

2. Kajian Pustaka

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan permasalahan klasik yang tetap sah menjadi topik bahasan ilmiah sejak organisasi mulai dikenal. Meskipun demikian, permasalahan kinerja karyawan memiliki relevansi dikaji implementasinya pada berbagai bidang keorganisasian. Kinerja secara umum merupakan gambaran pencapaian yang mampu diraih oleh karyawan suatu perusahaan dalam menjalankan tugasnya. Capaian karyawan dapat dilihat dari keberhasilan karyawan dalam menuntaskan tugas serta target kinerja yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang telah disepakati (Irwansyah & Sukaris, 2022). Kinerja karyawan dapat diukur dengan seberapa baik karyawan dalam menuntaskan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta sejalan dengan target dan tujuan yang telah diberikan (Alviolesa et al., 2023). Kinerja karyawan dikatakan berjalan dengan baik jika karyawan mendapatkan penghargaan, kompensasi, pengembangan dan pelatihan, serta mendapatkan umpan balik dari perusahaan sesuai harapan. Dengan demikian kinerja karyawan tidak terpisah dengan kompensasi dan hukuman sebagaimana telah dikenal sebagai *stick* dan *carrot* manajer atau pemimpin organisasi membawa organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkan.

2.2 Reward

Reward adalah sebuah bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada seriap karyawan yang telah berkontribusi atau memenuhi target yang telah ditentukan. *Reward* dapat dimaknai sebagai sebuah hadiah atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa imbalan atas loyalitas, kontribusi, dan target yang telah dicapai (Mentang, 2021). Terdapat beragam jenis/bentuk *reward* yang dapat diberikan seperti kompensasi, tunjangan, bonus, insentif, promosi, dan pujian dengan tujuan agar setiap karyawan merasa diakui sekaligus dapat dijadikan motivasi, karena terdapat anggapan bahwa dengan memberikan *reward* atas hasil kerjanya, maka karyawan akan bekerja lebih maksimal sehingga kinerjanya akan semakin meningkat.

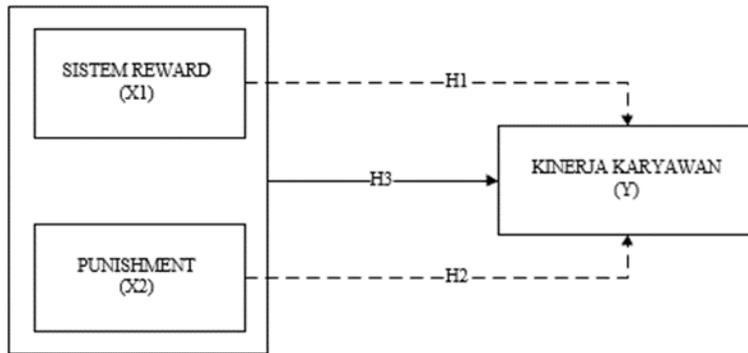
Mentang (2021) meneliti tentang pelaksanaan implementasi penguatan dan ganjaran serta implikasinya terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian Mentang (2021) menyimpulkan bahwa *reward* berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja secara signifikan. Mekanisme *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan berpengaruh negatif terhadap kinerja namun tidak signifikan. Sedangkan motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Said & Baskara (2024) menyimpulkan bahwa tipe kepemimpinan dan penguatan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun pemberian ganjaran terbukti memiliki pengaruh terhadap performa karyawan. Lebih lanjut (Said & Baskara, 2024) menambahkan bahwa *style* kepemimpinan, sistem penghargaan dan mekanisme ganjaran secara simultan (serempak) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Simpulan (Said & Baskara, 2024) menguatkan temuan sejenis yang dilaporkan oleh (Gunawan et al., 2023), (Pradnyana et al., 2023) serta penelitian (Nompo & Pandowo, 2020).

2.3 Punishment

Menurut Syafiq (2021) *Punishment* merupakan hukuman atau sanksi yang diberikan atas adanya pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. *Punishment* diartikan sebagai tindakan pemberian konsekuensi yang bermakna agar tidak mengulang perilaku yang terkena sanksi. Adapun indikator dari *punishment* yang digunakan yaitu *punishment* preventif dan *punishment* represif. *Punishment* preventif adalah *punishment* yang diberikan dengan tujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran sehingga hal ini dilakukan sebelum terjadinya pelanggaran. *Punishment* preventif terdiri dari tata tertib, anjuran/perintah, larangan, paksaan, dan disiplin. Adapun *punishment* represif adalah *punishment* yang dilakukan karena adanya pelanggaran yang telah terjadi sehingga hal ini dilakukan setelah terjadinya pelanggaran. *Punishment* represif terdiri dari pemberitahuan, teguran, peringatan, dan hukuman.

Berdasarkan kajian penelitian Mentang (2021) kemudian dibandingkan dengan penelitian (Said & Baskara, 2024) menunjukkan bahwa pengaruh *reward* dan *punishment* menunjukan hasil yang belum konsisten, sehingga perlu dikaji lebih lanjut dengan objek penelitian lain. Dengan demikian maka penelitian ini bermaksud membuktikan secara empiris pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja dengan latar belakang di dunia pariwisata.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat implikasi sistem *reward* terhadap kinerja karyawan

H2 : Terdapat implikasi *punishment* terhadap kinerja karyawan

H3 : Terdapat implikasi sistem *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

3. Metodologi

3.1 Jenis Penelitian

Studi ini menggunakan satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) dan dua variabel bebas yaitu sistem *reward* sebagai (X1) dan *punishment* sebagai (X2). Dengan memanfaatkan metode kuantitatif data yang berbentuk angka atau data dikonversi menjadi angka. Selanjutnya dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda data yang terkumpul diolah dengan software statistik SPSS. Instrumen pengumpulan data juga telah dilakukan uji validitas dan realibilitas terlebih dahulu, sebelum data diolah dengan regresi linier berganda.

Persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$,

Di mana: Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X1 = *Reward*

X2 = *Punishment*

E = *error term*

Hasil olah data kuantitatif ini nantinya digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian dan mengambil simpulan.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dimaksudkan sebagai wilayah generalisasi, tersusun atas obyek subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Karakteristik dan kualitas populasi ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulannya (Sugiyono, 2018). Atas pemahaman tersebut maka dalam penelitian ini populasi dimaksud adalah seluruh karyawan Aksari *Resort* Ubud yang berjumlah 55 orang. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan semua anggota populasi yaitu 55 orang atau dapat dikatakan

dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Berikut ini merupakan tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan, departemen, dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	37	67,3%
Perempuan	18	32,7%
Total	55	100%

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 20 tahun	2	3,6%
20 - 30 tahun	32	58,2%
31 - 40 tahun	15	27,3%
>40 tahun	6	10,9%
Total	55	100%

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Manajer	3	5,5%
Asisten Manajer	6	10,9%
<i>Supervisor</i>	3	5,5%
<i>Leader</i>	2	3,6%
Senior	4	7,3%
Staff	37	67,3%
Total	55	100%

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen

Departemen	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Administrasi & General	4	7,3%
<i>Front office</i>	11	20%
<i>F&B Service</i>	8	14,5%
<i>F&B Product</i>	10	18,2%
<i>Housekeeping</i>	11	20%
<i>SPA Therapist</i>	6	10,9%
<i>Engineering</i>	5	9,1%
Total	55	100%

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 1 tahun	7	12,7%
1 - 2 tahun	28	50,9%
3 - 5 tahun	19	34,5%
> 5 tahun	1	1,8%
Total	55	100%

3.3 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuisisioner sebagai metode pengumpulan data. Kuisisioner, salah satu teknik dan alat pengumpulan data penelitian dengan cara mengajukan daftar pertanyaan pada responden yang mana respondennya yaitu karyawan Aksari Resort Ubud yang berjumlah 55 orang. Kuisisioner dibuat dalam pernyataan tertutup dengan menggunakan skala Likert. Data yang terkumpul dalam penelitian ini dianalisis dan diinterpretasikan dengan analisis kuantitatif. Selain itu penulis juga menggunakan jenis penelitian deskriptif dan statistik inferensial dilengkapi dengan rumus regresi linear berganda yang disajikan pada 3.1 dan selanjutnya data diolah menggunakan bantuan program SPSS 26.

3.4 Variabel Penelitian

1. Sistem *Reward*

Reward sejatinya merupakan penguatan perusahaan kepada karyawan dalam ujud pemberian penghargaan oleh perusahaan. *Reward* dapat berupa imbalan atas kontribusi, loyalitas, dan target yang telah dicapai (Mentang, 2021). *Reward* merupakan sebuah bentuk apresiasi perusahaan pada karyawannya yang telah berkontribusi ataupun mencapai target yang telah ditentukan. Ada beragam bentuk reward seperti kompensasi, bonus, tunjangan, insentif, promosi, dan pujian yang

dapat diberikan dengan tujuan agar karyawan merasa dihargai sekaligus dijadikan motivasi karena dengan memberikan reward maka karyawan akan dapat bekerja lebih maksimal sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Adapun indikator dari sistem *reward* yang digunakan yaitu gaji, tunjangan, penghargaan interpersonal, dan promosi.

2. *Punishment*

Menurut Syafiq (2021) *Punishment* merupakan hukuman atau sanksi yang diberikan atas adanya pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. *Punishment* diartikan sebagai tindakan pemberian konsekuensi yang bermakna agar tidak mengulang perilaku yang terkena sanksi. Adapun indikator dari *punishment* yang digunakan yaitu *punishment* preventif dan *punishment* represif. *Punishment* preventif adalah *punishment* yang diberikan dengan tujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran sehingga hal ini dilakukan sebelum terjadinya pelanggaran. *Punishment* preventif terdiri dari tata tertib, anjuran/perintah, larangan, paksaan, dan disiplin. Adapun *punishment* represif adalah *punishment* yang dilakukan karena adanya pelanggaran yang telah terjadi sehingga hal ini dilakukan setelah terjadinya pelanggaran. *Punishment* represif terdiri dari pemberitahuan, teguran, peringatan, dan hukuman.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menuntaskan tugas serta capaian kerja yang telah diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tanggungjawab yang telah ditetapkan (Irwansyah & Sukaris, 2022). Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya (Chartika Dewi et al., 2024). Secara umum, kinerja karyawan adalah capaian yang diraih seseorang ketika melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan memenuhi sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dan jika hasil yang dicapai memuaskan, maka akan diberikan imbalan. Adapun indikator kinerja (performa) karyawan berupa kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kerjasama tim, dan inisiatif.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil

Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis kuantitatif memanfaatkan analisis regresi linear berganda dalam mengungkap tingkat ketergantungan satu atau lebih variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada satu atau lebih variabel independen yaitu sistem *reward* dan *punishment*. Dilihat pada tabel 1 di bawah ini, maka diperoleh persamaan regresi yang menggambarkan hubungan dari masing-masing variabel, yaitu: $Y = 15.965 + 0,397 X_1 + 0,280 X_2 + e$. Makna yang dapat diambil dari persamaan ini, dapat diartikan bahwa ketika variabel sistem *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) berada pada nol atau dalam kondisi konstan, maka nilai Y (kinerja karyawan) memiliki besaran nilai 15.965.

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.965	1.709		9.341	.000
	<i>Reward</i>	.397	.030	.732	13.208	.000
	<i>Punishment</i>	.280	.056	.278	5.014	.000

a. Variabel terikat: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Uji F

Sebagaimana hasil uji f (uji goodness of fit) yang digunakan standar untuk mengetahui ketepatan model penelitian mengenai pengaruh variabel bebas (sistem *reward* dan *punishment*) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara serempak. Adapun kriteria dari pengujian ini adalah H₀ ditolak jika t hitung > t tabel untuk $\alpha = 5\%$ atau tingkat signifikansi $\leq 0,05$ dan H₀ diterima jika t hitung < t tabel untuk $\alpha = 5\%$ atau tingkat signifikansi $\geq 0,05$. Dilihat dari hasil olah data penelitian, maka diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan layak uji.

Tabel 7. Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.745	2	127.373	485.143	.000 ^b
	Residual	13.652	52	.263		
	Total	268.398	54			

a. Variabel terikat: Kinerja karyawan

b. Variabel bebas: (Constant), *Punishment*, *Reward*

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Koefisien regresi *reward* bernilai 0,397 yang signifikan pada $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Jadi dengan hasil statistik ini dapat dimaknai bahwa implementasi *reward* berdampak positif terhadap performa karyawan. Koefisien regresi *punishment* nilainya 0,280 dan signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Jadi dengan hasil statistik dapat dimaknai bahwa implementasi *punishment* berdampak positif terhadap performa karyawan.

Tabel 8. Uji t

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.965	1.709		9.341	.000
	<i>Reward</i>	.397	.030	.732	13.208	.000
	<i>Punishment</i>	.280	.056	.278	5.014	.000

c. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Koefisien Determinasi

Analisis determinan dilakukan guna mengukur perubahan capaian karyawan yang ter jelaskan oleh variabel pemberian penghargaan (*reward*) dan ganjaran (*punishment*), kompetensi, dan motivasi secara serempak dalam satuan persentase. Sebagaimana tersaji pada tabel 4 terlihat koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,947. Nilai angka ini dapat dimaknai bahwa 94,7% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independent yakni sistem *reward* dan *punishment*. Sedangkan sisanya ($100\% - 94,7\% = 5,3\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.949	.947	.512

a. Predictors: (Constant), *Punishment*, *Reward*

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

4.2. Pembahasan

Sebagaimana termaktub pada tabel 4, dimana nilai Adjusted R Square sebesar 0,947 dapat ditarik simpulan bahwa variabel *reward* dan *punishment* berkontribusi pada kinerja karyawan sebesar 94,7%. Sisa 5.3% dipengaruhi oleh kemuninan variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Variabel lain yang berpotensi mampu menjelaskan adalah gaya kepemimpinan, motivasi dari karyawan itu sendiri, lingkungan dan suasana kerja.

1. Implikasi Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Aksari *Resort* Ubud
Hasil persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,397 yang signifikan pada 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem *reward* berefek positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Sehingga semakin meningkat sistem *reward* yang diberikan maka kinerja karyawan Aksari *Resort* ubud juga akan semakin meningkat. Karyawan yang diberikan challenge dan diberikan timbal balik berupa pemberian reward akan mampu mengerjakan tugas dan tanggungjawab

yang diberikan sehingga kinerjanya menjadi meningkat. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prabaswara & Anggraeni, 2024) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Implikasi *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Aksari *Resort* Ubud

Hasil persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,280 yang signifikan pada 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa implementasi *punishment* berimplikasi positif dan signifikan terhadap capaian karyawan. Sehingga semakin terstruktur sistem ganjaran yang diterapkan maka performa karyawan Aksari *Resort* Ubud juga akan semakin meningkat. Jika dalam suatu perusahaan menerapkan *punishment* yang adil dan transparan maka akan memberikan efek yang positif terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya tujuan penerapan *punishment* dalam suatu perusahaan adalah agar para karyawan selalu mematuhi aturan dan bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan yang berlaku sehingga dapat mencegah terjadinya pelanggaran selain itu dapat dijadikan pembelajaran bagi karyawan agar lebih teliti dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan juga dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Parandangi et al., 2023) menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Implikasi Sistem *Reward* dan *Punishment* Pada Performa Karyawan Pada Aksari *Resort* Ubud

Sebagaimana hasil olah data dalam pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikansi untuk implikasi sistem *reward* (X1) dan *punishment* (X2) yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa sistem *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penerapan *reward* dan *punishment* sangat berpengaruh terhadap organisasi/perusahaan dimisalkan dengan memberikan *reward* dari suatu target yang diberikan maka akan memacu motivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal sehingga perusahaan akan berjalan dan berkembang lebih maju. Demikian juga dengan penerapan *punishment*, jika *punishment* diterapkan dengan baik maka setiap karyawan akan bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan sehingga akan meminimalisir terjadinya kesalahan/pelanggaran yang dapat menghambat operasional perusahaan. Selain itu dengan minimnya tingkat pelanggaran tentunya kinerja karyawan akan terus meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ferlia & Ayuati, 2022) menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan dan Saran

Menyimak hasil olah data statistik yang dipaparkan dalam pembahasan hasil analisis dapat disimpulkan menjadi:

1. Sistem *Reward* memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan. Dapat dimaknai bahwa sistem *reward* yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan di Aksari Resort Ubud.
2. Sistem *Punishment* memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan. Makna dari hasil ini adalah dengan semakin adil, transparan, dan tegas *punishment* dijalankan menjadikan karyawan semakin disiplin dan patuh. Berujung pada peningkatan kinerja karyawan di Aksari Resort Ubud.
3. Sistem *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin berlanjut penerapan sistem *reward* dan *punishment* maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Aksari Resort Ubud.

Berdasarkan pembahasan dan simpulan penelitian, dapat dirumuskan saran-saran berikut ini:

1. Sistem *Reward*: perusahaan dapat lebih mengoptimalkan sistem *reward* yang diberikan seperti gaji, tunjangan, dan penghargaan interpersonal sehingga lebih relevan dengan kontribusi kerja karyawan. *Reward* yang diberikan sebaiknya sesuai dengan standar perusahaan sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.
2. *Punishment*: pemberian hukuman/sanksi hendaknya diberikan secara konsisten dan adil kepada semua karyawan tanpa melihat status dan jabatan. Pemberian *punishment* yang berlandaskan pada prinsip keadilan dapat memberikan dampak yang positif terhadap pelanggaran sehingga berdampak juga pada kualitas kinerja karyawan.
3. Penerapan *reward* dan *punishment* penting diterapkan untuk keberlanjutan perusahaan. Semakin baik penerapannya maka semakin meningkat juga kinerja karyawannya. Diharapkan Aksari Resort Ubud selalu memperhatikan penerapan *reward* dan *punishment* secara keberlanjutan.
4. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain *reward* dan *punishment*. Selain itu dapat juga dilakukan dengan penambahan jumlah sampel serta memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas pada Aksari Resort Ubud.

Daftar Pustaka

- Alviolesa, B., Hidayat, R., & Muslimin, A. (2023). *and Work Motivation on the Performance of Administrative*. 4(1), 14–27.
- Astuti, W., & Sujatna, Y. (2020). Pemberian Reward Pt Valve Automation. *Indonesian Journal of Economics Application*, 2(2), 120–130.
- Chartika Dewi, L., Kalsum, U., Mahrom, Y., & Masdaini, E. (2024). *JAMB*. 4(2), 11–23.
- Ferlia, L., & Ayuati, 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. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i13.658>
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). *Jurnal Manajemen*, Volume 11 No 1, Januari 2023. *Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Irwansyah, F., & Sukaris. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Citramass Mojokerto*. 12(2), 257–269. <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>
- 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>

- Nompo, V. G. E., & Pandowo, M. H. C. (2020). Pengaruh Reward , Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado The Effect Of Reward , Punishment And Work Discipline On Employee Performance At Pt . Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 288–299.
- Parandangi, E., Ratna Dewi, S., & Muhammadiyah Palopo, U. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sepuh Energi Alam. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 135–141.
- Prabaswara, B., & Anggraeni, E. (2024). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 2(1), 143–151. <https://doi.org/https://doi.org/10.59841/glory.v2i1.772>
- Pradnyana, N. S., Wisniastini, N. M. A., & Rahmawati, P. I. (2023). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 469–479. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.654>
- Said, U., & Baskara, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 10(1), 140–158. <https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2505>
- Sugiyono. (2018). Sugiono 2018 Statistik Deskriptif. *Jurnal Media Ilmu Keolahragaan Indonesia*, 3(1), 21–33.
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070>