

# **PENGARUH MOTIVASI, PUNISHMENT, REWARD DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL NAMIRA SYARIAH PEKALONGAN**

**Ratih Ari Gayota, Yohani , Teguh Purwanto**

*Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis*

*Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan*

[ratihgayotes@gmail.com](mailto:ratihgayotes@gmail.com)

## ***Abstrak***

Penelitian ini tujuannya agar mengetahui pengaruh motivasi, punishment, reward serta turnover intention terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di hotel Namira Syariah Pekalongan dengan populasi yang diambil adalah seluruh pegawai dimana jumlahnya 50 karyawan dengan memakai metode sampling jenuh didapatkan sampel berjumlah 50 karyawan dimana memakai SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 22 untuk menganalisis data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan penghargaan mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun niat berpindah tidak banyak berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, disiplin, penghargaan, dan niat berpindah secara bersama-sama. Implikasi dari penelitian ini adalah kinerja karyawan amat menentukan keberhasilan perusahaan didalam hingga tujuannya, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni motivasi, punishment, reward. Sedangkan turnover intention tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

***Kata Kunci: kinerja karyawan, motivasi, punishment, reward, turnover intention.***

# **THE EFFECT OF MOTIVATION, PUNISHMENT, REWARD AND TURNOVER INTENTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT NAMIRA SYARIAH HOTEL PEKALONGAN**

## **Abstract**

*The purpose of this study is to ascertain how employee performance is affected by motivation, discipline, reward, and turnover intention. This research was conducted at the Namira Syariah Pekalongan hotel with a population taken of all 50 employees using the saturated sampling method, a sample of 50 employees was obtained using SPSS (Statistical Product and Service Solutions) version 22 to analyze the data. The study's findings demonstrate that motivation, discipline, and rewards have a good and significant impact on employee performance, but turnover intention has little bearing on employee performance. And together motivation, punishment, reward and turnover intention affect employee performance. The implication of this research is that employee performance greatly determines the company's success in achieving its goals, the factors that influence employee performance are motivation, punishment, reward. Meanwhile, turnover intention does not influence a worker's performance.*

**Keywords: employee performance, motivation, punishment, reward, turnover intention**

## **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi, sumber daya manusia (SDM) masih menjadi hal yang krusial bagi suatu perusahaan untuk bisa berkembang. Dalam setiap kegiatan usaha, sumber daya manusia tetap memegang peranan penting. Karena perubahan lingkungan yang terus-menerus, dunia usaha mempunyai kebutuhan yang meningkat untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia. Adanya sumber daya manusia dimana berkualitas sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari suatu perusahaan. Dari Fahmi (2018) kinerja yakni hasil yang diperoleh sebuah organisasi, baik organisasi bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented* dimana diperoleh selama 1 periode. Rendah tingginya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan beberapa dampak bagi perusahaan upaya perusahaan dalam memuaskan keinginan dan keinginan karyawan juga dapat berdampak pada berkembangnya kinerja karyawan yang berkualitas. Karyawan merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan perusahaan yang semakin berkembang. Kemalasan di tempat kerja, performa kerja yang buruk, dan kurangnya disiplin karyawan hanyalah beberapa contoh betapa rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat merugikan bisnis selain itu banyaknya karyawan juga mempengaruhi kualitas pelayanan sehingga bisa mengurangi kepuasan pelanggan. Karyawan bukanlah satu-satunya pihak yang bertanggung jawab atas hal ini; penting juga untuk mempertimbangkan aspek-aspek lain, seperti seberapa baik karyawan memenuhi kebutuhan pekerjaan dan hukum bisnis, untuk mencegah keadaan kerja yang tidak menguntungkan. Dengan memberikan contoh positif untuk diikuti orang lain, menginspirasi staf, dan memberikan perhatian penuh kepada mereka di tempat kerja, pemberi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kurangnya profesionalisme di kalangan karyawan menjadi pertanda bahwa manajemen hotel Namira Syariah Pekalongan memerlukan data empiris mengenai kinerja karyawan sehubungan dengan kewajiban dan tanggung jawabnya sebagai pekerja dalam menghadapi persaingan internasional. Perusahaan harus memenuhi sejumlah persyaratan untuk mencapai standar kinerja karyawan yang tinggi, menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara (2005) faktor yang mempengaruhi kinerja yakni motivasi, *reward* serta

*punishment*. Motif adalah suatu kebutuhan, keinginan, kebutuhan atau dorongan, sedangkan motivasi adalah dorongan yang dimiliki seseorang untuk mencapai sesuatu (Usman, 2013). Faktor selanjutnya yakni *punishment* Fahmi (2016) mengatakan jika seorang pegawai dapat dikenakan hukuman apabila tidak melaksanakan atau melaksanakan tugasnya sesuai dengan petunjuk. *Punishment* digunakan untuk menegakkan hukum yang relevan dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan adanya *punishment*. Sebaliknya, jika *punishment* dikurangi maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Salah satu hotel yang terletak di kawasan strategis di kota Pekalongan yaitu hotel Namira Syariah Pekalongan. Hotel Namira Syariah Pekalongan memiliki jumlah kamar sebanyak 72 dengan 5 tipe kamar, 3 ruang *meeting* dengan kapasitas 300 *pack*. 10 *pack room table*, dilengkapi dengan khasanah *restaurant* dan Gahwaji *sky lounge*.

Berdasarkan hasil pra reset fenomena masih adanya target yang tidak tercapai, yang bukan hanya akibat epidemi, namun juga akibat tidak adanya dukungan staf terhadap inovasi dan kenaikan tarif kamar serta persaingan bisnis perhotelan di Kota Pekalongan. Hal ini bisa diperhatikan menurunnya omzet penjualan kamar hotel pada 3 tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.1

Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian
2020	20000 kamar	15000 kamar	75 %
2021	22000 kamar	18000 kamar	81,8 %
2022	24000 kamar	21000 kamar	87,5%

Berdasarkan data diatas, dalam 3 tahun ini pencapaian penjualan kamar per tahun di hotel Namira Syariah Pekalongan mengalami peningkatan. Peningkatan pada tahun 2020 ke 2021 sebesar 6,8% sedangkan pada tahun 2021 ke 2022 peningkatan penjualan kamar hotel hanya sebesar 5,7% artinya pada tahun 2021 ke 2022 mengalami penurunan dalam segi pencapaian. Selain itu, selama 3 tahun terakhir penjualan kamar hotel tidak pernah memenuhi target yang telah ditetapkan. Dengan demikian bisa dikatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi penjualan kamar tersebut salah satunya berkaitan dengan kinerja karyawan di dalamnya. Hal ini berdasarkan observasi peneliti karena kurangnya motivasi dari diri karyawan terkait kehadiran, berikut adalah data absensi karyawan hotel Namira Syariah Pekalongan.

Tabel 1.2

Bulan	Sakit	Izin	Cuti	Tanpa Keterangan	Terlambat
Januari	1	3	2	7	7
Februari	3	1	0	9	6
Maret	3	1	0	6	6
April	4	3	0	8	9
Mei	3	0	0	8	7
Juni	3	2	0	6	8
Juli	5	2	0	6	6

Agustus	3	0	0	6	9
September	2	1	0	7	8
Oktober	4	3	0	8	7
November	3	1	1	7	7
Desember	2	1	1	9	6

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan jika beberapa anggota staf terus datang terlambat dan secara bersamaan tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Hal ini dapat diartikan bahwa kurangnya motivasi karyawan untuk berangkat tepat waktu dan datang bekerja sesuai aturan yang ada, dimana nantinya bisa mengakibatkan tidak teraturnya sistem *shifting* sehingga menyebabkan kurang puasnya pelanggan terhadap pelayanan pada ketepatan persiapan kamar hotel.

Lebih lanjut, masih kurangnya pemberian reward pada karyawan Hotel Namira Syariah Pekalongan diantaranya promosi jabatan hanya diberikan jika ada posisi yang kosong dan memungkinkan, selain itu juga kurangnya penghargaan dari atasan dan pemberian hadiah untuk karyawan dimana mempunyai kinerja baik. Di samping pemberian *reward* dimana masih kurang penerapan *punishment* pada karyawan hotel Namira Syariah Pekalongan juga belum diterapkan secara maksimal. Sebab, hukuman dimana diberi didalam karyawan hotel Namira Syariah Pekalongan terkadang belum dapat menciptakan efek jera karyawan yang melakukan pelanggaran dikarenakan karyawan hanya diberikan surat peringatan dari atasan yang mengakibatkan kurangnya pemahaman dari karyawan atas kesalahan yang dilakukan. Pada perusahaan lain *punishment* dapat berupa pemotongan gaji maupun pemberhentian karyawan.

Fenomena turnover intention yang cukup tinggi juga ditemukan pada observasi peneliti yang mana dijabarkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3

Bulan	2021			Bulan	2022		
	Jumlah	Masuk	Keluar		Jumlah	Masuk	Keluar
Januari	52	3	0	Januari	52	2	0
Februari	54	2	0	Februari	50	0	2
Maret	50	0	4	Maret	51	1	2
April	53	3	0	April	50	0	1
Mei	51	0	2	Mei	48	0	2
Juni	48	0	3	Juni	50	2	1
Juli	52	3	2	Juli	54	4	0
Agustus	50	0	2	Agustus	53	0	1
September	49	0	1	September	54	1	2
Oktober	52	3	0	Oktober	52	0	2

Novemb er	48	0	4	Novemb er	50	2	2
Desembe r	50	3	0	Desembe r	50	0	0
Total		17	18	Total		12	15

Berdasarkan data pada tabel diatas, Kita mungkin dapat menyimpulkan bahwa lebih banyak karyawan yang keluar daripada yang datang. Dimana pada tahun 2021 *gap* yang terjadi antara karyawan masuk dan keluar hanya 1, sedangkan pada tahun 2022 *gap* yang ada cukup naik signifikan yakni 3 karyawan. Itu menandakan ada hal yang cukup serius yang sedang dihadapi pihak hotel. Penyebab dari *turnover* yang tinggi berdasarkan pernyataan dari GM hotel Namira Syariah Pekalongan memang kurangnya penghargaan, insentif dan *reward* dari pihak hotel untuk karyawannya, terlebih saat itu sedang masa pandemi dan pemulihan ekonomi, namun sudah seharusnya pihak hotel memenuhi apa dimana jadi tanggung jawabnya sesuai aturan berlaku.

Berdasarkan uraian diatas, didukung oleh data yang ada, maka rumusan serta tujuan penelitian ini yakni:

1. Agar mengetahui dampak motivasi pada kinerja karyawan
2. Agar mengetahui dampak *punishment* pada kinerja karyawan
3. Agar mengetahui dampak *reward* pada kinerja karyawan
4. Agar mengetahui dampak *turnover intention* pada kinerja karyawan
5. Agar mengetahui dampak motivasi, *punishment*, *reward* dan *turnover intention* pada kinerja karyawan

## LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Expectancy Theory*

Teori Harapan (*Expectancy Theory*) merupakan teori yang dijelaskan Victor Vroom pada 1964 dalam bukunya “*Work and Motivation*”. Pemikiran ini berpendapat bahwa motivasi timbul dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seorang pegawai, dimana aktivitasnya akan menghasilkan hasil yang diinginkan dan orang yang bersangkutan akan berusaha untuk memperolehnya. memahami tujuan pribadi dan hubungan antara upaya dan kinerja, serta kinerja dan penghargaan, sangat penting untuk memahami teori harapan. Sehingga kinerja karyawan ditentukan oleh pengharapan akan pekerjaan yang dikerjakannya. seseorang bertekad agar menjalankan suatu aktivitas khusus sebab ingin mencapai tujuan diinginkan, pengharapan itu akan diikuti oleh keluaran. Kegembiraan karyawan terhadap pekerjaannya cenderung meningkat jika aspirasinya menjadi kenyataan. Teori harapan didasarkan atas 3 hal, yakni nilai, harapan dan instrumentalities.

### Motivasi

Malayu (2015:23) definisi motivasi yakni mencari nasihat tentang cara meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga mereka siap bekerja berjam-jam dan menggunakan seluruh kemampuan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Beberapa indikator yang bisa mengukur motivasi kerja menurut Indikator motivasi menurut Mangkunegara (2016):

1. Prestasi kerja

2. Tanggung jawab
3. Pengakuan atas kinerja
4. Peluang untuk maju
5. Pekerjaan menantang

### ***Punishment***

Dari Ngalim (2014) menguraikan jika punishment (hukuman) yakni rasa sakit yang terjadi setelah pelanggaran, kejahatan atau kesalahan yang sengaja dilakukan atau disebabkan oleh seseorang (ayah, guru, dll.). Indikator punishment dari Rivai (2014):

1. Hukuman ringan
2. Hukuman sedang
3. Hukuman berat

### ***Reward***

Dari Sunarto dkk. (2017), reward yakni bentuk apresiasi dalam memperoleh karyawan profesional. Indikator reward dari Dicky Saputra (2017) yakni:

1. Gaji
2. Upah
3. Tunjangan
4. Insentif
5. Promosi
6. Penghargaan interpersonal

### ***Turnover Intention***

Menurut Halimah 2016 Turnover intention (niat untuk keluar) yakni kecenderungan ataupun tujuan karyawan agar meninggalkan posisinya.

1. Pikiran untuk keluar (*thinking of quitting*)
2. Tingginya tingkat absensi
3. Malas bekerja
4. Niat untuk keluar (*intention to quit*)
5. Pencarian alternative pekerjaan (*intention to search for alternatives*)

### **Kinerja Karyawan**

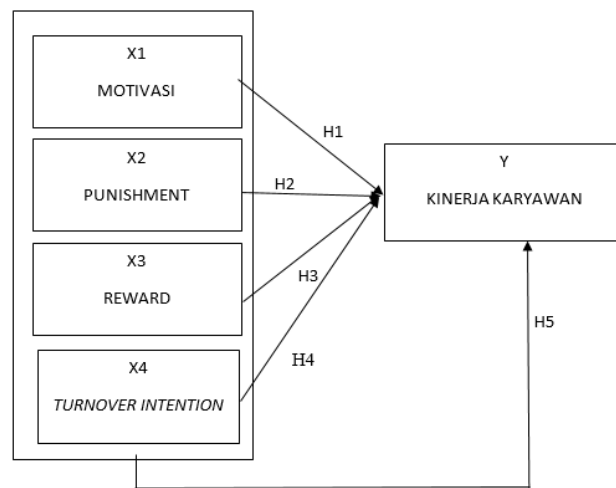
Kinerja karyawan didefinisikan oleh Bernardin & Russell (1993) sebagai jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Keandalan
4. Kinerja
5. Individualitas

### **Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis**

Dalam penelitian ini, kerangka berpikir digunakan untuk membuat hipotesis. Berikut kerangka pemikiran dalam penelitian ini.



Melalui kerangka diatas, bisa dikembangkan hipotesis berdasarkan penelitian yakni:

1. Penelitian ini selaras dengan Emy Anjasromo (2021), Lussy Diah, Krisnawati Setyaningrum, Nugraheni (2021), Selly Suci Marthasari dkk, (2021) motivasi mempunyai dampak signifikan pada kinerja karyawan.

**H1: Adanya pengaruh signifikan antara motivasi pada kinerja karyawan.**

2. Valerry G.E Nampo , Merinda H.Ch Pandowo (2020), Evi Sofiati (2022), Eko Septian Dymastara (2020). *Punishment* mempunyai dampak signifikan kinerja karyawan.

**H2: Adanya pengaruh signifikan antara *punishment* pada kinerja karyawan.**

3. Suseno Hadi Purnomo (2018), Evi Sofiati (2022), Eko Septian Dymastara (2020). *Reward* mempunyai dampak signifikan pada kinerja karyawan.

**H3: Adanya pengaruh yang signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan.**

4. Yanuari (2020), Syahputra, dkk (2020), Mustofa Khilmi (2020). Turnover Intention tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

**H4: Adanya dampak signifikan antara *turnover intention* pada kinerja karyawan.**

5. **H5: Adanya pengaruh motivasi, *punishment*, *reward* dan *turnover Intention* pada kinerja karyawan.**

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif sebab hasilnya disajikan dalam bentuk angka-angka yang mencerminkan nilai variabel diwakilinya. Berguna untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel dan penelitiannya berjalan secara sistematis dan teratur.

### Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini telah dijalankan 120 hari di mana mencakup observasi, pengambilan data sekunder pada objek penelitian dan juga penyebaran kuesioner pada karyawan Hotel Namira Syariah Pekalongan.

### Target/Subjek Penelitian

Seluruh karyawan Hotel Namira Syariah Pekalongan adalah subjek penelitian ini dengan memakai teknik *sampling total* sehingga jumlah sampel sebanyak 50 karyawan.

## Data dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini memakai teknik observasi untuk memperoleh data sekunder yang berupa data jumlah karyawan, data penjualan kamar, data presensi karyawan, sumber pustaka berupa jurnal, buku manajemen sumber daya manusia. Selanjutnya menggunakan data primer juga berupa pernyataan-pernyataan yang langsung dibagikan pada responden dan mengisi kuesioner adalah cara memperoleh data primer.

## Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, atau statistik yang menggambarkan data yang diperoleh dan menonjolkan ciri-ciri penting dari data yang sudah ada. Alat analisis ataupun aplikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Statistical Package for the Social Sciences* atau *SPSS* versi 22.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

No	Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1.	Motivasi	X1.1	0,677	0,2787	VALID
		X1.2	0,661	0,2787	VALID
		X1.3	0,606	0,2787	VALID
		X1.4	0,505	0,2787	VALID
		X1.5	0,751	0,2787	VALID
		X1.6	0,455	0,2787	VALID
		X1.7	0,309	0,2787	VALID
		X1.8	0,810	0,2787	VALID
		X1.9	0,712	0,2787	VALID
		X1.10	0,629	0,2787	VALID
2.	Punishment	X2.1	0,543	0,2787	VALID
		X2.2	0,526	0,2787	VALID
		X2.3	0,695	0,2787	VALID
		X2.4	0,733	0,2787	VALID
		X2.5	0,701	0,2787	VALID
		X2.6	0,651	0,2787	VALID
		X2.7	0,617	0,2787	VALID
		X2.8	0,693	0,2787	VALID
3.	Reward	X3.1	0,767	0,2787	VALID
		X3.2	0,722	0,2787	VALID
		X3.3	0,566	0,2787	VALID
		X3.4	0,731	0,2787	VALID
		X3.5	0,744	0,2787	VALID
		X3.6	0,478	0,2787	VALID
4.	Turnover Intention	X4.1	0,560	0,2787	VALID
		X4.2	0,747	0,2787	VALID
		X4.3	0,843	0,2787	VALID
		X4.4	0,708	0,2787	VALID
		X4.5	0,776	0,2787	VALID
5.	Kinerja Karyawan	Y1.1	0,757	0,2787	VALID
		Y1.2	0,719	0,2787	VALID
		Y1.3	0,823	0,2787	VALID
		Y1.4	0,679	0,2787	VALID
		Y1.5	0,713	0,2787	VALID

mempunyai nilai  $r$  hitung  $> 0,2369$ . Hingga seluruh variabel dapat dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Seluruh variabel independen penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha  $> 0.6$  berdasarkan temuan pengujian. Hal ini menunjukkan hasil yang konstan sepanjang



pengujian dilakukan pada berbagai hal, sehingga semua variabel dapat dikatakan reliabel dengan uraian hasilnya dibawah ini:

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Standart	Keterangan
1.	Motivasi	0,783	0,60	Reliabel
2.	<i>Punishment</i>	0,799	0,60	Reliabel
3.	<i>Reward</i>	0,759	0,60	Reliabel
4.	<i>Turnover Intention</i>	0,781	0,60	Reliabel
5.	Kinerja Karyawan	0,787	0,60	Reliabel

Sumber: Data yang diolah 2023

Melalui tabel di atas, terlihat jelas bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan skor variabel Cronbach's Alpha secara keseluruhan menghasilkan temuan yang substansial, yaitu lebih tinggi dari 0,60 yang berarti seluruh konstruk atau variabel dianggap dapat dipercaya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77347893
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.070
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil olah data SPSS 22

tabel 4.3 dipahami jika nilai *Test Statistic* berjumlah 0.89 dimana nilai Asymp. Sig 0.200 > 0.05 yang berarti nilai residual terdistribusi secara normal.

#### Uji Multikolinieritas

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.491	4.295		1.744	.088		
MOTIVASI	.304	.069	.521	4.394	.000	.750	1.334
PUNISHMENT	.190	.067	.319	2.819	.007	.819	1.220
REWARD	-.215	.103	-.218	-2.099	.041	.973	1.028
TURNOVER	.040	.079	.055	.506	.615	.884	1.131

a. Dependen Variable: KINERJA

Sumber: Hasil olah data SPSS 22

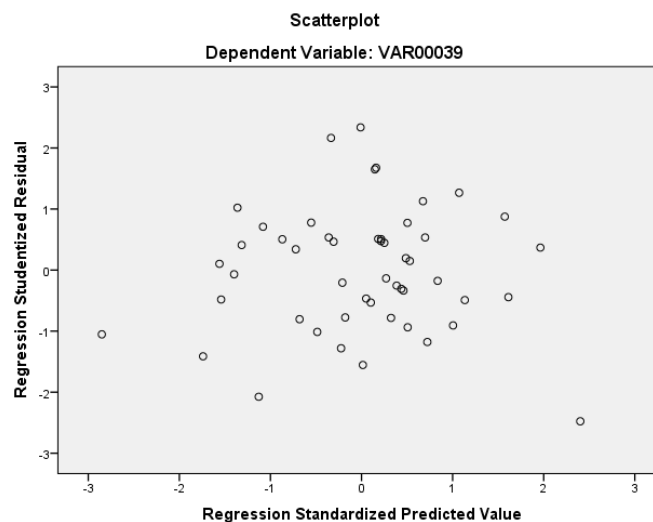
Berlandaskan hasil pengujian diatas, nilai *Tolerance* > 0.10 dimana artinya tidak adanya korelasi antara variabel indepe  
nden, Seluruh variabel mempunyai nilai VIF dibawah 10, sesuai dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa regresi tersebut tidak mempunyai multikolinearitas antar variabelnya.

### Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.804	2.462		-1.139	.261
MOTIVASI	.041	.040	.170	1.033	.307
PUNISHMENT	-.009	.039	-.038	-.241	.811
REWARD	.062	.059	.153	1.057	.296
TURNOVER	.080	.045	.269	1.769	.084

a. Dependent Variable: ABS RSIDUAL

Diketahui signifikansi motivasi (X1) sebesar 0,307 lebih dari 0,05 berdasarkan data yang disajikan di atas. Variabel hukuman signifikan secara statistik pada 0,811, lebih dari 0,05. Nilai signifikansi pada variabel reward sebesar 0,296 atau lebih besar dari 0,05, sedangkan nilai signifikansi pada variabel turnover instruction sebesar 0,84 atau lebih besar dari 0,05. Berdasarkan temuan tersebut, maka dapat dikatakan asumsi heteroskedastisitas model ditolak karena model persamaan regresi tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.



Grafik menunjukkan jika dikatakan bahwa data tidak menunjukkan heteroskedastisitas karena titik-titik pada grafik tidak membentuk pola dan tersebar di atas dan di bawah nilai sumbu Y 0.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.491	4.295		1.744	.088
MOTIVASI	.304	.069	.521	4.394	.000
PUNISHMENT	.190	.067	.319	2.819	.007

Sumber: Hasil olah data SPSS 22

Melalui tabel sebelumnya, maka bisa diambil model untuk uji regresi linear berganda persamaannya yakni:  $Y = 7.491 + 0.304M + 0.190P - 0.215R + 0.040T + e$  dan modelnya bisa dijelaskan seperti berikut:

1. Nilai konstanta menyatakan angka berjumlah 7.491 berarti variabel Motivasi, Punishment, Reward serta Turnover Intention sama akan 0 sehingga besarnya nilai Kinerja Karyawan sebesar 7.491 Nilai konstanta positif 7,491 berarti apabila variabel Motivasi, Punishment, Reward dan Turnover Intention naik ataupun berdampak sehingga variabel Kinerja Karyawan akan naik terpenuhi.
2. Mengingat variabel bebasnya masih ada dan variabel motivasi (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,304, maka dapat dikatakan bahwa jika variabel motivasi (X1) bertambah satu satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 0,304.
3. Mengingat variabel independen seharusnya tetap, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,190 jika variabel Hukuman (X2) naik satu satuan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi variabel Hukuman (X2) sebesar 0,190.
4. Mengingat variabel bebasnya masih ada dan variabel imbalan (X3) mempunyai koefisien regresi sebesar -0,215 maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,215 apabila variabel imbalan (X3) turun sebesar satu satuan.
5. Variabel Turnover Intention (X4) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,040 yang berarti jika variabel Turnover Intention (X5) naik sebesar satu satuan sedangkan variabel independen tetap maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,040.

## Uji T

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.491	4.295		1.744	.088		
MOTIVASI	.304	.069	.521	4.394	.000	.750	1.334
PUNISHMENT	.190	.067	.319	2.819	.007	.819	1.220
REWARD	-.215	.103	-.218	-2.099	.041	.973	1.028
TURNOVER	.040	.079	.055	.506	.615	.884	1.131

a. Dependent Variable: KINERJA

Adapun penjelasannya yakni:

1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis 1 dimana mengatakan jika kinerja pegawai (Y) dan motivasi (X1) mempunyai hubungan yang signifikan. Variabel X1 mempunyai nilai signifikansi 0,000 sampai 0,05 berdasarkan data outputnya. Oleh karena itu, dapat dikatakan H1 disetujui. Hal ini menunjukkan bahwa faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap seberapa baik karyawan bekerja.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa terdapat dampak signifikan antara punishment (X2) akan kinerja karyawan (Y). Dari hasil output variabel X2 mempunyai nilai signifikansi berjumlah  $0,007 < 0,05$ . Sehingga bisa disimpulkan jika H2 diterima.

3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis 3 dimana mengatakan jika terdapat dampak signifikan antara reward (X3) akan kinerja karyawan (Y). Melalui hasil output variabel X3 mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,041 < 0,05$ . Oleh karena itu, dapat dikatakan H3 diterima.

4. Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa tidak terdapat dampak signifikan antara (X4) akan kinerja karyawan (Y). Dari hasil output variabel X4 mempunyai nilai signifikansi berjumlah  $0,615 > 0,05$  Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak.

## Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	171.504	4	42.876	12.519	.000 <sup>b</sup>
Residual	154.116	45	3.425		
Total	325.620	49			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), TURNOVER, PUNISHMENT, REWARD, MOTIVASI

Berdasarkan tabel diatas diketahui jika Nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 yang berarti terdapat nilai signifikan sebesar 0,05. Hipotesis H5 terdukung karena dapat disimpulkan bahwa faktor X1 (motivasi), X2 (hukuman), X3 (imbalan), dan X4 (niat keluar dari perusahaan) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

## Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 <sup>a</sup>	.527	.485	1.85062

a. Predictors: (Constant), TURNOVER, PUNISHMENT, REWARD, MOTIVASI

Berdasarkan data di atas, nilai adjusted R square adalah 0,485 atau 48,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen motivasi, hukuman, penghargaan, dan niat berpindah mampu menyumbang 48,5% terhadap karakteristik kinerja karyawan,

sedangkan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh variabel tambahan yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian seperti kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, beban kerja, disiplin dan stres kerja.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hipotesis pertama (H1), terdapat hubungan yang cukup besar antara variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan variabel Motivasi (X1). Nilai signifikansi sebesar 0,000 0,05 diperoleh dari hasil penilaian variabel Motivasi (X1) dan dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Hasilnya, kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh variabel motivasi. Hipotesis pertama (H1) pada keadaan ini adalah kinerja pegawai dan motivasi dipengaruhi secara signifikan satu sama lain.

Motivasi karyawan berkembang sebagai sumber kekuatan dorongan diri individu. Dorongan ini berkembang karena permintaan seseorang yang belum terpenuhi akan sesuatu yang akan membantu mereka mencapai suatu tujuan. Bahwasannya sebuah motivasi akan menumbuhkan semangat pada diri seseorang dan jika diterapkan pada karyawan hotel Namira Syariah Pekalongan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari Ivanko dalam Yusuf (2018) motivasi adalah motivasi dan usaha seseorang terfokus pada pencapaian suatu tujuan yang mana akan menumbuhkan semangat dan jika diterapkan dengan baik maka dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan. Adapun pendapat lain menurut Hasibuan (2019) jika Pemberian faktor pendorong untuk menumbuhkan gairah kerja dikenal dengan istilah motivasi kerja.

Hal ini sejalan dengan jawaban responden saat karyawan bertanggung jawab terhadap kesalahan dalam tugas dan akan mendalami tugas serta tanggung jawab yang dipercayakan atasan kepadanya maka karyawan akan selalu mengutamakan kualitas hasil pekerjaan. Saat karyawan selalu bekerja secara maksimal untuk mencapai jabatan yang layak dan untuk terus berprestasi maka karyawan akan mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah berapapun sambil memenuhi tujuan yang telah ditentukan. Ketika karyawan selalu datang tepat waktu dan bekerja untuk mencari uang maka karyawan harus bertanggung jawab atas tugas yang ada dan menyelesaikannya sesuai jadwal. Saat karyawan tidak perlu diakui dan dihormati sebagai karyawan serta selalu berusaha mencapai target dalam meningkatkan kualitasnya maka karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP. Saat karyawan mengemukakan pendapat atau ide yang berkaitan dengan kualitas dan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan terhadap peningkatan kualitasnya maka dapat mengakibatkan karyawan bekerja secara mandiri dan sistematis sesuai kemampuannya. Didukung dengan jawaban responden pada variabel motivasi menunjukkan responden mayoritas memilih setuju sebesar 47,6%. Dan mayoritas jawaban responden setuju yang menjawab kuesioner variabel kinerja karyawan sebesar 52,4%.

Hal ini sesuai penelitian dijalankan Ardhani dan Ratnasari (2019), Atmojo dan Pradana (2020), Wulandari dan Bagia (2021), Dwi Anggara, Reny Husniati (2022), Alimuddin, dkk (2022).

### **Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hipotesis kedua (H2) mengemukakan jika Variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Hukuman (X2). Mengingat diperoleh nilai

signifikan sebesar 0,007 0,05 dari hasil penilaian variabel Punishment (X2), maka dapat dikatakan H2 diterima. Oleh karena itu terdapat pengaruh yang besar dari variabel Punishment terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pertama (H1) pada situasi ini adalah terdapat hubungan substansial antara kinerja karyawan dengan hukuman.

Punishment diterapkan sebagai menetapkan ekspektasi terhadap batasan perilaku yang informatif dan memberikan insentif untuk menahan diri dari perilaku yang tidak diinginkan. Kenyataannya jika punishment diterapkan dengan baik sehingga mengembangkan kedisiplinan karyawan dimana dapat berdampak dalam kinerja karyawan.

Dari Fahmi (2016) punishment yakni karyawan dapat dikenakan sanksi ringan, sedang, atau berat akibat kegagalan mereka dalam melaksanakan atau menyelesaikan tugas terkait pekerjaan sesuai petunjuk. Punishment yang dijalankan oleh organisasi akan membentuk tingkah laku karyawan menuju lebih baik yang mana akan meningkatkan tanggung jawab karyawan dalam bekerja dan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan akan jawaban responden saat karyawan melakukan kesalahan akan mendapatkan teguran secara lisan, surat teguran dan surat pernyataan tidak puas secara tertulis dari atasan maka karyawan akan segera menyelesaikan pekerjaan dalam kuantitas berapapun dan akan mengutamakan kualitas hasil kerjanya. Ketika karyawan melakukan kesalahan yang mana akan ada pemotongan gaji, penundaan kenaikan gaji, dan mengalami penurunan pangkat dari perusahaan maka karyawan cenderung akan bertanggung jawab akan pekerjaan diberi, menyelesaikan pekerjaan disesuaikan ketentuan dan menyelesaikannya tepat waktu. Ketika karyawan melakukan pelanggaran berat akan dibebaskan dari jabatannya dan dipecat secara tidak hormat maka kedepannya karyawan akan bekerja secara mandiri dan sistematis kemampuan yang dimilikinya. Didukung dengan jawaban responden pada variabel Punishment mayoritas menjawab setuju sebesar 38,25% dan jawaban responden variabel kinerja karyawan mayoritas menjawab setuju sebesar 52,4%.

Hal ini sejalan dengan penelitian Rizky Ayu Pramesti Sofia, A.P Sambul Wilhelmina Rumawas (2019), Gutu Ayu Intan Pradyani, Putu Indah Rahmawati, Ni Made Suci (2020), Valerry G.E Nampo, Merinda H.Ch Pandowo (2020), Evi Sofiati (2022), Eko Septian Dymastara (2020).

### **Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hipotesis ketiga (H3) mengemukakan bahwa variabel Reward (X3) berdampak signifikan pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Mengingat variabel Reward (X3) teruji positif dengan nilai signifikansi  $0.041 < 0.05$  maka dapat dikatakan H3 diterima. Oleh karena itu, terdapat pengaruh yang kuat dari variabel Reward terhadap Kinerja Pegawai. Hipotesis pertama pada situasi ini adalah terdapat hubungan substansial antara kinerja karyawan dengan kompensasi (H3).

Reward terikat pada indikator multidimensi yang akan memotivasi kinerja seseorang dan mewakili tujuan perusahaan. Reward yang diterapkan pada karyawan hotel Namira Syariah Pekalongan akan bisa mengembangkan kinerja karyawan karena perusahaan memberi reward berupa gaji, tunjangan, bonus, pujian, promosi dan pencapaian. Semakin tinggi reward yang diberikan hotel Namira Syariah Pekalongan maka berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut Pratama dan Sukarno (2021) Tersedianya insentif yang berfungsi efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Reward adalah salah satu jenis evaluasi positif terhadap karyawan atas pencapaian dan hasil mereka, oleh karena itu penghargaan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Imbalan dimaksudkan untuk mendorong peningkatan aktivitas dalam semua tugas atau hobi. Karyawan akan bertindak dengan cara tertentu atau mencapai tujuan tertentu untuk menerima insentif ini. Dari pembahasan di atas terlihat jelas bahwa insentif dan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan.

Hal ini sejalan dengan pernyataan responden dengan mayoritas jawaban ketika karyawan menerima gaji dari perusahaan sesuai dengan beban kerjanya dan merasa dihargai oleh karyawan lain maka karyawan dapat bertanggung jawab akan pekerjaan diberi serta menyelesaikannya tepat waktu serta pekerjaan sesuai SOP. Ketika karyawan mendapatkan bonus dari perusahaan sesuai dengan pekerjaannya maka karyawan akan selalu mengutamakan kualitas hasil kerjanya. Ketika karyawan mendapatkan imbalan diluar gaji, mendapat promosi jabatan dan lebih senang bekerja bebas dalam mengambil keputusan tanpa pengawasan maka karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam kuantitas berapapun serta karyawan mampu bekerja secara mandiri dan sistematis sesuai kemampuannya. Didukung dengan jawaban responden setuju sebesar 38,3% dan jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan mayoritas menjawab setuju berjumlah 52,4%.

Hal ini sesuai penelitian Dian Rustandi, Novi Rukhviyanti (2020), Emy Anjasmoro (2021), Dewi Nuzulia Ramadhanita, Edi Suswardji Nugroho, Dede Jajang Suyaman (2021), Evi Sofiati (2022), Eko Septian Dymastara (2020).

### **Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui hipotesis keempat (H4) menyatakan jika variabel Turnover Intention (X4) tidak berdampak signifikan pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Melalui hasil pengujian variabel Turnover Intention (X4) didapat nilai signifikan berjumlah  $0.615 > 0.05$ , bisa disimpulkan jika H4 ditolak.

Banyaknya karyawan yang keluar masuk dari hotel Namira Syariah Pekalongan tidak mempengaruhi aktivitas kerja karyawan di dalamnya. Maka bisa dikatakan bahwa karyawan yang sudah bekerja lama dan profesional jika keluar dari hotel Namira Syariah Pekalongan tidak merugikan perusahaan. Dan jika ada karyawan dimana telah profesional menjalankan perpindahan pekerjaan sejak lama ke tempat baru tidak mengganggu aktivitas kerja di hotel Namira Syariah Pekalongan.

Menurut Azura, dkk (2023) dengan adanya turnover intention di organisasi, Turnover Intention tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan, menurut evaluasi ulang yang dilakukan kepala ruangan dan analisis peneliti. Kinerja tidak dipengaruhi secara negatif oleh keinginan seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dan mencari pekerjaan baru.

Hal ini sejalan dengan jawaban responden menjawab saat karyawan tidak berpikir dari pekerjaannya maka karyawan akan menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan. Saat karyawan dalam sebulan tidak sering melakukan bolos kerja karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dalam kuantitas berapapun sesuai target yang ditentukan. Ketika karyawan tidak

malas dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan maka dapat mengakibatkan karyawan selalu mengutamakan kualitas hasil pekerjaan. Saat karyawan tidak mencoba mencari pekerjaan lain maka dapat mengakibatkan karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dan selalu menyelesaikan tepat waktu. Ketika karyawan tidak berniat untuk keluar apabila mendapat pekerjaan yang lebih baik maka karyawan tetap bisa bekerja secara mandiri dan sistematis sesuai kemampuannya. Didukung dengan jawaban responden tidak setuju sebanyak 30.8% dan jawaban responden pada variabel kinerja karyawan mayoritas menjawab setuju sebesar 52,4%.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Azura, Rahayu Setianingsih (2023), Rio Syukron Jamal (2021), Yanuari (2020), Syahputra, dkk (2020), Mustofa Khilmi (2020).

### **Pengaruh Motivasi, Punishment, Reward dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hipotesis keempat (H5) mengemukakan bahwa variabel Motivasi (X1), Punishment (X2) dan Reward (X3) serta Turnover Intention (X4) mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara bersamaan. Hasil ini menunjukkan bahwa H5 disetujui. Nilai  $f$  hitung sebesar 12,519 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 berdasarkan temuan Uji F (Uji Simultan). Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi individu meningkat serta didukung oleh pimpinan maka bisa meningkatkan kinerja karyawan, tentunya didukung oleh punishment yang dijalankan sebaik baiknya oleh perusahaan pada karyawannya.

Motivasi karyawan berkembang sebagai sumber kekuatan dorongan diri individu. Dorongan ini berkembang karena permintaan seseorang yang belum terpenuhi akan sesuatu yang akan membantu mereka mencapai suatu tujuan. Bahwasannya sebuah motivasi akan menumbuhkan semangat pada diri seseorang dan jika diterapkan pada karyawan hotel Namira Syariah Pekalongan akan meningkatkan kinerja karyawan. Punishment diterapkan sebagai menetapkan ekspektasi terhadap batasan perilaku yang informatif dan memberikan insentif untuk menahan diri dari perilaku yang tidak diinginkan. Jika punishment diterapkan dengan baik Kinerja pegawai akan terpengaruh akibat meningkatnya kedisiplinan pegawai.

Reward terikat pada indikator multidimensi yang akan memotivasi kinerja seseorang dan mewakili tujuan perusahaan. Reward yang diterapkan pada karyawan hotel Namira Syariah Pekalongan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena perusahaan memberikan reward berupa gaji, tunjangan, bonus, pujian, promosi dan pencapaian. Semakin tinggi reward yang diberikan hotel Namira Syariah Pekalongan maka berdampak pada kinerja karyawan. Banyaknya karyawan yang keluar masuk dari hotel Namira Syariah Pekalongan tidak mempengaruhi aktivitas kerja karyawan di dalamnya. Maka bisa dikatakan bahwa karyawan yang sudah bekerja lama dan profesional jika keluar dari hotel Namira Syariah Pekalongan tidak merugikan perusahaan. Dan apabila terdapat karyawan yang sudah profesional melakukan perpindahan pekerjaan dari yang lama ke tempat yang baru tidak mengganggu aktivitas kerja di hotel Namira Syariah Pekalongan.

Hal ini sejalan dengan jawaban responden saat karyawan bertanggung jawab terhadap kesalahan dalam tugas dan akan mendalami tugas serta tanggung jawab yang dipercayakan atasan kepadanya maka karyawan akan selalu mengutamakan kualitas hasil pekerjaan. Saat



karyawan selalu bekerja secara maksimal untuk mencapai jabatan yang layak dan untuk terus berprestasi maka karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah berapapun sesuai target yang sudah ditetapkan. Ketika karyawan selalu datang tepat waktu dan bekerja untuk mencari uang maka karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Saat karyawan tidak perlu diakui dan dihormati sebagai karyawan serta selalu berusaha mencapai target dalam meningkatkan kualitasnya maka karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP. Saat karyawan mengemukakan pendapat atau ide yang berkaitan dengan kualitas dan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan terhadap peningkatan kualitasnya maka dapat mengakibatkan karyawan bekerja secara mandiri dan sistematis sesuai kemampuannya.

Hal ini sejalan dengan jawaban responden saat karyawan melakukan kesalahan akan mendapatkan teguran secara lisan, surat teguran dan surat pernyataan tidak puas secara tertulis dari atasan maka karyawan akan segera menyelesaikan pekerjaan dalam kuantitas berapapun dan akan mengutamakan kualitas hasil kerjanya. Ketika karyawan melakukan kesalahan yang mana akan ada pemotongan gaji, penundaan kenaikan gaji, dan mengalami penurunan pangkat dari perusahaan maka karyawan cenderung akan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan dan menyelesaikannya tepat waktu. Ketika karyawan melakukan pelanggaran berat akan dibebaskan dari jabatannya dan dipecat secara tidak hormat maka kedepannya karyawan akan bekerja secara mandiri dan sistematis kemampuan yang dimilikinya.

Hal ini sejalan dengan pernyataan responden dengan mayoritas jawaban ketika karyawan menerima gaji dari perusahaan sesuai dengan beban kerjanya dan merasa dihargai oleh karyawan lain maka karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu serta pekerjaan sesuai SOP. Ketika karyawan mendapatkan bonus dari perusahaan sesuai dengan pekerjaannya maka karyawan akan selalu mengutamakan kualitas hasil kerjanya. Ketika karyawan mendapatkan imbalan diluar gaji, mendapat promosi jabatan dan lebih senang bekerja bebas dalam mengambil keputusan tanpa pengawasan maka karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam kuantitas berapapun serta karyawan mampu bekerja secara mandiri dan sistematis sesuai kemampuannya.

Hal ini sejalan dengan jawaban responden mayoritas menjawab saat karyawan tidak berpikir untuk keluar dari pekerjaannya maka karyawan akan menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan. Saat karyawan dalam sebulan tidak sering melakukan bolos kerja karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam kuantitas berapapun sesuai target yang ditentukan. Ketika karyawan tidak malas dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan maka dapat mengakibatkan karyawan selalu mengutamakan kualitas hasil pekerjaan. Saat karyawan tidak mencoba mencari pekerjaan lain maka dapat mengakibatkan karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dan selalu menyelesaikan tepat waktu. Ketika karyawan tidak berniat untuk keluar apabila mendapat pekerjaan yang lebih baik maka karyawan tetap bisa bekerja secara mandiri dan sistematis sesuai kemampuannya.

Hasil ini berdasarkan jawaban responden variabel motivasi mayoritas menjawab setuju sebanyak 47,6% , jawaban variabel punishment responden menjawab setuju 30,6%, jawaban variabel reward responden menjawab setuju sebanyak 38,3%, jawabn variabel

turnover intention menjawab tidak setuju sebanyak 30,8% dan jawaban variabel kinerja karyawan responden menjawab setuju sebanyak 52,4%.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berlandaskan hasil penelitian dan penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan dibawah ini:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  yang artinya hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara punishment terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar  $0.007 < 0.05$  yang artinya hipotesis pertama (H2) diterima.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara reward terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar  $0.041 < 0.05$  yang artinya hipotesis ketiga (H3) diterima.
4. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara turnover intention terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar  $0.615 > 0.05$  yang artinya hipotesis pertama (H4) ditolak.
5. Terdapat pengaruh antara Motivasi, punishment, reward dan turnover intention secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis data uji F menunjukkan angka  $0.000 < 0.05$  yang mana bisa disimpulkan H5 diterima.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang ada, saran untuk penelitian selanjutnya adalah :

1. Diharapkan untuk penelitian berikutnya dapat menambah variabel yang terkait dengan kinerja karyawan, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan isu permasalahan yang ada, seperti beban kerja, kepuasan kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat membuat pernyataan kuesioner dengan tata bahasa yang lebih mudah dipahami, sehingga responden dapat memahami konteks pernyataan kuesioner dengan baik.
3. Bagi responden sebaiknya membaca dengan teliti kuesioner yang telah dibagikan agar jawabannya konsisten.
4. Pada penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian kedepannya yakni melebihi 50 responden.
5. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka sebaiknya pihak hotel memberikan masukan pada manajemen karyawan agar dapat melakukan upgrading karyawannya dan melakukan usaha-usaha positif lain yang dapat meningkatkan motivasi karyawan salah satunya dengan mengundang motivator, membenahi sistem reward dan punishment agar penerapannya menjadi lebih baik sehingga

meminimalisir terjadinya turnover intention pada karyawan hotel Namira Syariah Pekalongan.

## REFERENSI

- Abbott, L., Parker, S., & Peters, G. (2002). *The Effectiveness Of Blue Ribbon Committee Recommendations In Mitigating Financial Misstatement An Empirical Study*. Working Paper.
- Adityarini, C. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *JIM*, vol. 1, no. 6, 1430–1439.
- Anjasgoro, E. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Staff Hotel Golden Tulip Surabaya.
- Arif, M. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Unit Usaha Syariah.
- Astuti, W. S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 31-46.
- Azura, N., & Setianingsih, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Pelatihan dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka*.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dahlan, Hasim, D., & Hamdan. (2018). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Administrare* 4(2), 69-75.
- Diah, L., & Krisnawati, N. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Manajemen Pengetahuan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang.
- Diah, L., & Nugraheni, K. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang. *Journal Of Community Service In Tourism*.
- Fahmi. (2018). *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinatus. (2020). *Motivasi Kerja Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi*. Jakarta.
- Fuhasari, L. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (STudi Pada Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta) .
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hamali. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Harahap, J. M., Hasibuan, M. I., & Wathrianto, R. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Koordinasi Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja SDM Program Keluarga Harapan (PKH) Di Lingkungan Dinas Sosial Kab Labuhan Batu.
- Hardani, A. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group.

- Hasan, M. (2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hayati, F. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Vanisa Rizki Jakarta Selatan.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*.
- Indah, P. A., Rahmawati, P., & Andiani, N. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*.
- Ivancevich, j. (2015). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Company.
- Jamal, R. S., Firdaus, S., Bachtiar, Y., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Komitmen Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan . *Jambura Economic Education Journal*.
- Kawulur, K. T., Aeros, W., & Pio, R. (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Kusbiantoro, D. (2018). Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru Paud.
- Kusuma, S., Satriadi, & Ilyas, I. (2022). Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. *Jurnal Syntax Admiration*.
- Malayu, H. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Marta sari, S. S., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, F. V. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*.
- Martin. (2015). *“Working Capital Management: Everything You Need to Know.”*. Cleverism.
- Moleong, L. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ngalim, P. (2014). *Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nompo, V. G., & Pandowo, M. H. (2020). Pengaruh Reward Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (PERSERO) Kanwil V Manado.
- Octario. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store 338 Palembang.
- Panekenan, & Regitha, M. (2019). The Influence Of Reward And Punishment Toward Employee’s Performance At Bank Indonesia Branch Manado. *Jurnal EMBA Vol 7*.
- Parwoto. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Universitas Islam Batik Surakarta, Vol. 17, No. 2*.

- Pradnyani, G. A., Rahmawati, P. I., & Suci, N. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pada CV Ayudya Tabanan Bali.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Prawitasari, A. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan.
- Prihandoko, Cahyo, & Ferjani. (2021). Effect Of Compensation And Benefit On Employee Performance With Motivation As Moderating Variable (A Case On Millennial Employees Of A Bank In Semarang. *Journal Of Management And Business Environment*, Vol. 2.
- Primandaru, N., & Augusta, T. H. (2022). The Impact of Reward, Punishment, and Motivation on Teacher Performance in Vocational Schools. *Journal Of Educational Analytics*.
- Purnomo , S., Syah , A., Prabowo, B., & Hartuti, E. T. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bandara International Hotel Tangerang Banten. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*.
- Putri Kentjana, N. M. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Central Asia. *NATIONAL CONFERENCE OF CREATIVE INDUSTRY*, 973-997.
- Ramadanita, D., Nugroho, E., & Suyaman, D. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 173.
- Rivai, V., & Basri. (2016). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins , Stephen, P., & Timothy, J. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior Edisi 12*. Jakarta: Salemba.
- Rosyidah, B. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja.
- Ruky, A. S. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. JAKARTA: PT Gramedia Pustaka.
- Rustandi, D., & Rukhviyanti, N. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Aquila Hotel Bandung.
- Saam, Z., & Wahyuni, S. (2012). *Psikologi Keperawatan*. Jakarta: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Saputra, D. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1-14.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofia, R. P., & Rumawas, A. W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading.

- Strauss, A., Corbin, J., & Busir. (1992). *Grounded Theory Procedure And Techniques*. London: Sage Publication.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. (2014). *Metode Penelitian (Lengkap , Praktis Dan Mudah Dipahami)*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sunarto, Rusilowati, U., & Maya sari, E. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi SINARMAS Jakarta.
- Suryadilaga, R. M., Nurt, & Nur Tjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.
- Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Usman, H. (2012). *Manajemen Teori Praktik Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widoyoko, E. (2014). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Yanti, Zulkarnain, & Gimin. (2021). Pengaruh Reward and Punishment dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Perhentian Raja Kabupaten Kampar. *Instructional Development Journal*.
- Yuliana, A., & Mulia, H. A. (2022). Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gelatik Supra Kantor Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.