

Pengaruh Sistem Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja *Trainee* Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali

Putu Panca Adi Pratiwi Indah, Putu Indah Rahmawati, Nyoman Dini Andiani

Undiksha

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem penghargaan (*reward*) terhadap kinerja *trainee* di Holiday Inn Resort Baruna Bali. Objek penelitian adalah Holiday Inn Resort Baruna Bali. Populasi penelitian ini adalah *trainee* disemua *departement* dan sampel penelitian adalah tiga puluh orang *trainee* dari semua *departement* di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kuantitatif yang di dapatkan dengan kuesioner dengan skala likert diolah menggunakan sistem spss, kemudian hasil yang didapatkan dari mengolah data akan di deskripsikan dengan sistematis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan sistem penghargaan (*reward*) terhadap kinerja *trainee*. Hal ini dapat dilihat dimana *trainee* yang diberikan apresiasi atau *reward* menunjukkan kinerja yang lebih baik dari pada *trainee* yang tidak diberikan penghargaan (*reward*). Jadi dapat disimpulkan bahwa sistem pemberian reward kepada *trainee* memiliki efek yang positif terhadap kinerja *trainee*.

Kata Kunci: Sistem Penghargaan, *Reward*, Kinerja, *Trainee*, Hotel

Abstract

This study aimed at investigating the effect of reward system towards trainee's performance in Holiday Inn Resort Baruna Bali. The object of this study was Holiday Inn Resort Baruna Bali. The population of this study was the all trainee of department and sample of this study was thirty of trainee in Holiday Inn Resort Baruna Bali. This study uses descriptive quantitative techniques obtained by questionnaire with likert scale will then be processed using spss system, then the results obtained from the data processing described systematically. It was found that there is a significant effect of of reward system towards trainee's performance in Holiday Inn Resort Baruna Bali. It can be seen that the performance of trainee who given any reward was increased. So it can be concluded that reward system has a positive effect towards trainee's performance.

Key Word: Reward System, Reward, Performance, Trainee, Hotel

1. Pendahuluan

Di era modernisasi ini, persaingan dunia usaha semakin tinggi terlebih lagi pada dunia pariwisata khususnya perhotelan. Ragam usaha dipersaingkan dan kualitas kinerja *trainee* pun ditinggikan guna pencapaian target usaha yang diinginkan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi

memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pengelola sistem. Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang *trainee* merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap *trainee* mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Rendahnya tingkat kinerja *trainee* dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin *trainee*. Hal ini bukan semata – mata diakibatkan oleh *trainee* itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan faktor – faktor seperti bagaimana kondisi kerja *trainee* dalam memenuhi tuntutan kerja perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian. Kinerja *trainee* dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi *trainee* dan selalu memperhatikan *trainee* dalam bekerja.

Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para *trainee*, bawahan, atau yang dipimpinya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut. Penting bagi pemimpin untuk mempertimbangkan kualitas kinerja Sumber Daya Manusia, salah satunya ialah pengakuan tingkat ketepatan dan kecepatan *trainee* dalam bentuk penghargaan (*reward*). Dengan adanya sistem ini hasil kerja yang digarap oleh *trainee* menjadi lebih ternilai.

Program penghargaan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan SDM sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Disamping pertimbangan tersebut, penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti, karena bagi individu atau *trainee* besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para *trainee* itu sendiri, keluarga, dan masyarakat (Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Berdasarkan gambaran umum tentang *reward* salah satu Hotel yang terletak di kawasan strategis kawasan Kuta, Bali yaitu Holiday Inn Resort Baruna ini dikenal sebagai salah satu hotel berbintang 5 berada dibawah

Intercontinental Hotel Group, menerapkan penghargaan *The Best Trainee* bagi *trainee* yang berprestasi setiap 3 bulan sekali. Sistem *reward* yang diterapkan dalam perusahaan ini mempertimbangkan kinerja *traineenya* yang harus sesuai dengan standar dari perusahaan sehingga *reward* bisa diberikan dan diharapkan untuk dapat memotivasi semua *trainee* untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka penulis menemukan rumusan masalah sebagai berikut: (1) Apa saja jenis *reward* di Holiday Inn Resort Baruna Bali?; (2) Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja *trainee*?; (3) Strategi untuk meningkatkan kinerja dengan sistem *reward*?

2. Kajian Pustaka

2.1. Konsep Reward

Reward merupakan salah satu elemen yang dapat digunakan atau dimanfaatkan oleh suatu organisasi untuk memotivasi *trainee* agar dapat memberikan kontribusi yang lebih maksimal. Dalam konteks ini *reward* itu sendiri memiliki makna yang luas dan tidak hanya terfokus pada *financial* saja. Thompson (2002) menekankan bahwa *reward* tidak hanya mencakup unsur kuantitatif seperti gaji, upah dan lain lain, tetapi juga unsur lainnya yang berwujud bukan uang, seperti kesempatan untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar, peluang karir, kesempatan untuk belajar dan berkembang, kualitas kehidupan yang layak dalam organisasi dan lain-lain. Menurut Puwanethiren (2011) *reward* itu terbentuk dari seluruh komponen organisasi, proses, aturan serta kegiatan pengambilan keputusan dalam hal alokasi untuk memberikan kompensasi dan manfaat kepada karyawan sebagai timbal balik atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi.

Reward dapat pula didefinisikan sebagai salah satu tindakan timbal balik yang diberikan oleh suatu organisasi atau pimpinan kepada karyawan/*trainee* ketika mereka telah dianggap mampu melakukan tindakan atau tugas yang diberikan organisasi secara tepat dan cepat (Rahim & Daud, 2012).

Besar kecilnya *reward* yang diberikan kepada yang berhak bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk *reward* ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa *reward* tersebut diberikan.

2.2. Konsep Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam dunia kerja yang mana bisa kita dapat melalui tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pada dasarnya suatu perusahaan bukan saja mengharapkan seorang *trainee* yang memiliki kecakapan yang baik dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kinerja pula dapat diartikan sebagai sebuah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah 2014: 3).

Kinerja yang dicapai karyawan/*trainee* dianggap mampu memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Apabila perusahaan mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas maka kinerja yang dicapai perusahaan juga akan semakin meningkat. Dalam pelaksanaannya perusahaan memerlukan informasi tentang kinerja karyawan/*trainee*. Informasi tersebut bermanfaat untuk beberapa keperluan, misalnya untuk meningkatkan gaji, kebutuhan promosi, mutasi atau untuk melakukan pengendalian atas penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.

2.3. Konsep Pengaruh Reward terhadap Kinerja

Menurut Mulyadi (2001) sistem *reward* dan pengakuan atas kinerja *trainee* merupakan sarana untuk mengarahkan perilaku *trainee* berperilaku yang dihargai dan diakui oleh organisasi. Dengan pemberian *reward* yang telah ditetapkan organisasi, bagaimana dukungan seseorang dalam menghadapi pekerjaan akan melihat bagaimana dampak pemberian *reward* kepada seseorang sesuai dengan yang ditetapkan organisasi, dan bagaimana dampak pemberian *reward* yang telah ditetapkan organisasi, memperkuat atau memperlemah hubungannya dengan kinerja.

Reward atau penghargaan dapat menjadi suatu alat bagi perusahaan dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan pengelolaan *trainee* dan merupakan salah satu alat untuk memotivasi *trainee*. Jika orang merasakan bahwa terdapat kemungkinan yang tinggi suatu kinerja yang baik akan mendapatkan penghargaan (*reward*) yang diterima didasarkan atas kinerja yang baik, motivasi orang berusaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan akan tinggi. Begitu juga sebaliknya, jika terdapat kemungkinan yang rendah suatu

kinerja memperoleh *reward*, maka motivasi orang untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan akan rendah pula.

2.4. Konsep Strategi Meningkatkan Kinerja

Dalam memberikan suatu penghargaan atau yang kerap kita kenal dengan sebutan *reward* tidaklah asal memberikan saja kepada setiap *trainee* yang ada pada lingkungan sebuah organisasi, akan tetapi sudah tentu pengendali strategi manajemen memiliki sebuah strategi pengukuran kinerja setiap para *trainee* dalam memberikan sebuah *reward* sehingga nantinya bisa meningkatkan kinerja mereka. Seperti halnya segala sesuatu yang diberikan organisasi untuk memuaskan satu atau beberapa kebutuhan individu disebut sebagai penghargaan atau *reward*. Dengan strategi inilah nantinya seorang pemimpin perusahaan atau organisasi mampu meningkatkan kinerja para *trainee*. *Reward* yang dimaksud dalam konteks ini dapat digolongkan ke dalam dua kelompok (Mulyadi, 2007) yaitu:

- 1) *Reward Intrinsik (non-financial)* Berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu.
- 2) *Reward Ekstrinsik (financial)*. *Reward ekstrinsik* sendiri terdiri dari *kompensasi* yang diberikan kepada *trainee*, baik yang berupa: a. Kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung.

Penelitian terkait judul ini telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu yaitu: Wijayanti dan Prabhu (2016) "Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan"; Fadilla (2009) "Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Utama Medan ". Terdapat beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu. Adapun persamaanya adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data deskriptif kuantitatif yang mana data yang didapatkan lebih banyak dari kuesioner, selain itu penelitian ini dan penelitian terdahulu meneliti mengenai pengaruh *reward* terhadap kinerja. Adapun perbedaannya adalah dari segi jumlah responden, subjek dan objek penelitian serta teknik sampling yang digunakan dalam pengambilan data, penelitian di atas menggunakan *non random sample* dengan metode *purposive sampling* sedangkan penelitian ini menggunakan *non random sample* dengan metode *accidental sampling* yang mana sistem penghargaan (*reward*) sebagai variabel (X) dan kinerja *trainee* sebagai variabel (Y). Nantinya dalam penelitian ini akan

didapat dua kemungkinan yaitu H0: pemberian *reward* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja *trainee* atau kemungkinan H1: pemberian *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja *trainee*.

3. Metode Penelitian

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Holiday Inn Baruna Resort, Bali yang bertempat dikawasan Kuta tepatnya di Jalan Wanasegara no. 33 Tuban, Bali.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah semua *trainee* di semua *department* Holiday Inn Resort Baruna, Bali.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan kuisisioner. Angket dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala pengukuran likert dengan alternatif jawaban sangat setuju diberi skor lima, setuju diberi skor empat, netral diberi skor tiga, tidak setuju diberi skor dua dan sangat tidak setuju diberi skor satu.

3.4. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif yang terdiri atas distribusi frekuensi, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis (t) dengan bantuan *software Statistical Package for Social Science* (SPSS) 21

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dalam satu tahapan yakni dengan cara penyebaran kuisisioner kepada responden yaitu *trainee* di Holiday Inn Resort Baruna Bali yang berjumlah 30 responden. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat digambarkan bahwa dari 30 orang responden pada penelitian ini kebanyakan berjenis kelamin Laki-Laki yaitu 17 orang (56,67%) dan Perempuan 13 orang (43,33%). Responden tersebut terdiri dari berbagai *departemen* yaitu bagian *Housekeeping* 6 orang (20%), bagian *F & B*

Service 6 orang (20%), bagian *Kitchen* 6 orang (20%), bagian *Front Office* 6 orang (20%), dan bagian Manajemen 6 orang (20%).

Data yang telah diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran responden yang menjadi subjek penelitian melalui frekuensi dan variasi jawaban reponden terhadap item/ butir pernyataan terhadap kuesioner yang telah disebarakan. Hasil angket tersebut meliputi variabel Sistem Penghargaan (X) dan Variabel Kinerja (Y). Uji penelitian ini bermaksud untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas (Sistem Penghargaan) terhadap variabel terikat (Kinerja) secara langsung maupun tidak langsung.

Uji Normalitas

Hipotesis :

H₀: Residual data berdistribusi normal (>0,05)

H₁: Residual data tidak berdistribusi normal (<0,05)

Dengan $\alpha = 5\% = 0,05$

Kriteria Uji: Tolak H₀ < 0,05

Dengan SPSS dihasilkan output sebagai berikut.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		30
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.47916236
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.137
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.750
Asymp. Sig. (2-tailed)		.627

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Terima H₀ (karena 0,627 > 0.05). Didapatkan bahwa residual data berdistribusi normal.

Heteroskedastisitas

Hipotesis :

H₀ : Tidak ada gejala heteroskedastisitas. (Sig>0,05)

H₁ : Ada gejala heteroskedastisitas. (Sig<0,05)

Kriteria Uji: Tolak H₀ < 0,05

Dengan SPSS dihasilkan output sebagai berikut.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.403	1.190		1.178	.249
Penghargaan	.034	.045	.531	.769	.449

a. Dependent Variable: RES2

Terima H₀ karena signifikan 0,449>0,05. Artinya tidak ada gejala heteroskedastisitas, yang mana residualnya memiliki ragam atau varian yang sama/homogen.

Auto korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.667 ^a	.445	.425	2.52304	2.234

a. Predictors: (Constant), penghargaan

b. Dependent Variable: kinerja

Untuk n =30 didapat:

1. Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-dL) maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika d terletak antara dU dan (4-dU), maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

Karena nilai Durbin-Watson yang didapatkan berada pada interval di atas, yaitu 2,234 maka dikatakan bahwa dalam model regresi linear tidak terjadi autokorelasi.

Uji Linearitas

Hipotesis :

H_0 : Variabel X dan Y memiliki hubungan linear.

H_1 : Variabel X dan Y tidak memiliki hubungan linear.

Dengan $\alpha = 5\% = 0,05$

Kriteria Uji : Tolak $H_0 > 0,05$

Dengan SPSS dihasilkan output sebagai berikut.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	11.317	1	11.317	7.662	.010 ^b
Residual	41.358	28	1.477		
Total	52.674	29			

a. Dependent Variable: RES2

b. Predictors: (Constant), Penghargaan

Terima H_0 ($0,010 < 0,05$). Artinya variabel X dan Y memiliki hubungan yang linear. Sehingga asumsi uji regresi linear sederhana terpenuhi.

Uji Hipotesis (Uji t)

Hipotesis:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel X (Penghargaan) terhadap variabel Y (Kinerja *Trainee*).

H_1 : Ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel X (Penghargaan) terhadap variabel Y (Kinerja *Trainee*).

Dengan $\alpha = 5\% = 0,05$

Kriteria Uji : Tolak $H_0 < 0,05$

Dengan SPSS dihasilkan output sebagai berikut.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.326	5.224		1.402	.172
Penghargaan	.787	.166	.667	4.735	.000

Dependen variabel : Kinerja

Dari output di atas dapat diketahui nilai t hitung = 4,735 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh nyata (signifikan) variabel X (Sistem Penghargaan) terhadap variabel Y (Kinerja *Trainee*). Serta didapatkan $\beta_0 = 7,326$ dan $\beta_1 = 0,787$ maka persamaannya regresi linear sederhananya, yaitu : $Y = 7,326 + 0,787X$.

5. Pembahasan

Dalam konteks ini, *reward* itu sendiri memiliki makna yang luas dan tidak hanya terfokus pada *financial* saja. *Reward* tidak hanya mencakup unsur kuantitatif seperti gaji, upah dan lain-lain, tetapi juga unsur lainnya yang berwujud bukan uang (*non-financial*), seperti kesempatan untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar, peluang karir, kesempatan untuk belajar dan berkembang, kualitas kehidupan yang layak dalam organisasi dan lain-lain. *Reward* yang dimaksud dalam konteks ini dapat digolongkan ke dalam dua kelompok (Mulyadi, 2007) yaitu: *Reward intrinsik (non-financial)* dan *reward ekstrinsik (financial)*. Dalam hal ini, Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali memberikan *reward intrinsik* berupa sertifikat atau penghargaan berupa ucapan terimakasih dari pimpinan perusahaan kepada *trainee* atas kesuksesan kerja yang dicapai. Sedangkan *reward ekstrinsik* berupa bonus langsung maupun tidak langsung berupa *hero card*, yang mana dari *point* tersebut dapat ditukar dengan barang sesuai dengan besar kecilnya *point*.

Dari hasil uji hipotesis di atas didapatkan nilai t hitung yaitu 4,735 yang mana nilai signifikannya 0,000 atau $< 0,05$ yang menyatakan bahwa variabel bebas yaitu teknik penghargaan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja *trainee* (Y) yang mana kinerja *trainee* akan menurun jika mendapatkan pengaruh yang menyimpang dari teknik *reward* yang diterapkan oleh *supervisor/senior*, hal ini berbanding terbalik jika senior selalu mengapresiasi kinerja dari *trainee* maka kinerja *trainee* akan meningkat. Hal ini didukung dengan penelitian Fadilla (2009) yang mana disebutkan berdasarkan hasil uji t , sistem penghargaan (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian dilanjutkan oleh Jati (2017) yang juga menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan/*trainee*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan seorang karyawan memaknai serta merasakan adanya manfaat yang mereka terima dari *reward* tersebut, maka akan semakin meningkatkan pula kualitas kinerja dalam suatu organisasi. Hal ini tentunya akan banyak memberikan nilai positif bagi perusahaan itu sendiri, karena tingkat kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) akan memberikan pengaruh yang besar terhadap tingkat keberhasilan suatu perusahaan/organisasi.

Menurut Mulyadi (2001) sistem penghargaan berbasis kinerja merupakan suatu alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personil agar mencapai tujuan perusahaan dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Seperti hasil penelitian yang dilakukan di Holiday Inn yang mana manajemen organisasinya juga menerapkan sistem pemberian penghargaan bagi *trainee* untuk meningkatkan kualitas kinerja Sumber Daya Manusianya. Berdasarkan kuisisioner yang telah diisi, memperlihatkan bahwa pencapaian sebuah kuantitas, kualitas serta kemampuan bekerja sama yang baik itu dipengaruhi oleh penghargaan yang diberikan seperti pemberian bonus/*hero card*, piagam penghargaan atau sertifikat kepada karyawan maupun *trainee* serta adanya pengakuan dari pemimpin perusahaan yang berupa pujian/ucapan yang sifatnya penyampaian terima kasih atas kesuksesan kerja yang dicapai oleh karyawan maupun *trainee*. Hal ini sangat mempengaruhi psikologis dari karyawan maupun *trainee* tersebut karena apa yang mereka lakukan dengan penuh usaha akhirnya dianggap bernilai positif dari pimpinan tersebut, maka semakin meningkat pula rasa dan keinginannya untuk bekerja dengan maksimal. Hasil penelitian diatas didukung oleh pernyataan

yang mana segala sesuatu yang diberikan organisasi untuk memuaskan satu atau beberapa kebutuhan individu itu disebut sebagai penghargaan atau *reward*. Dengan strategi inilah seorang pemimpin perusahaan atau organisasi mampu meningkatkan kinerja para *trainee*.

6. Penutup

Berdasarkan analisis dan pembahasan tentang pengaruh Sistem Penghargaan terhadap kinerja *trainee* di Holiday Inn Resort Baruna, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Reward* merupakan salah satu elemen yang dapat digunakan atau dimanfaatkan oleh suatu organisasi untuk memotivasi *trainee* agar dapat memberikan kontribusi yang lebih maksimal. Dalam konteks ini *reward* itu sendiri memiliki makna yang luas dan tidak hanya terfokus pada *financial* saja tetapi juga termasuk *non-financial*.
2. Pemberian *reward* memiliki pengaruh yang kuat terhadap tingkat kinerja *trainee*, hal tersebut dapat dibuktikan dengan analisa uji t (hipotesis) dimana didapatkan nilai t hitung yaitu sebesar 4,735 dengan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ yang menyatakan bahwa variabel bebas yaitu teknik penghargaan (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja *trainee* (Y).
3. Seperti hasil penelitian yang dilakukan di Holiday Inn yang mana manajemen organisasinya juga menerapkan sistem pemberian penghargaan bagi *trainee* untuk meningkatkan kualitas kinerja Sumber Daya Manusiannya. Berdasarkan kuisisioner yang telah diisi, memperlihatkan bahwa pencapaian sebuah kuantitas, kualitas serta kemampuan bekerja sama yang baik itu dipengaruhi oleh penghargaan yang diberikan seperti pemberian bonus/*hero card*, piagam penghargaan atau sertifikat kepada karyawan maupun *trainee* serta adanya pengakuan dari pemimpin perusahaan yang berupa pujian/ucapan yang sifatnya penyampaian terima kasih atas kesuksesan kerja yang dicapai oleh karyawan maupun *trainee*

Daftar Pustaka

- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dzulkifli, Muhammad. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Jakarta.
- Fadilla, Riski. 2009. *Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Utama Medan*. Medan, 70. Tersedia pada <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/11016/09E02703.pdf?sequence=1&isAllowed=y> pada hari Minggu, 7 April 2019.
- Hidayat, Faizal. 2018. *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*. Yogyakarta.
- Irawanti, Arik. 2016. *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bmt Lima Satu Sejahtera Jepara)*. Semarang. Diakses <http://eprints.walisongo.ac.id/6276/1/112411096.pdf> pada hari Senin, 8 April 2019.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2000. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua, PT Refika Aditama, Bandung.
- Meyrina, Susana Andi. 2017, Mei. *Pelaksanaan Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Ham*. Jakarta
- Selatan. Diakses <file:///C:/Users/USER/Downloads/151-984-1-PB.pdf> pada hari Sabtu, 6 April 2019.
- Mulyadi. 2001. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, Jakarta: Radja Grafindo Persada.
- Panggabean, M. S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prabu, Aldila Saga, dkk. 2016. *Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Surabaya.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan ke 28. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- www.google.com 2019. Peta Hotel Holiday Inn Resort Baruna. Tersedia pada <https://www.google.com/maps/place/Holiday+Inn+Resort+Baruna+Bali/@-8.7373453,115.1612675,17z/data=!3m1!4b1!4m5!3m4!1s0x2dd244204904>

[eb6f:0xf1d1d317f9fbbcc!8m2!3d-8.7373506!4d115.1634562](https://doi.org/10.24053/jmpp.v2i1.1634562) diakses pada tanggal 25 April 2019.