SKRIPSI

PENGARUH SISTEM *REWARD*DAN *PUNISHMENT*TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN DINAS PARIWISATA KABUPATEN BANTUL

Oleh
NURHIDAYANTA
NO. MHS: 511100109

PROGRAMSTUDIHOSPITALITY
SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPTAYOGYAKARTA

2017

PENGARUH SISTEM *REWARD*DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN DINAS PARIWISATAKABUPATEN BANTUL

SKRIPSI

Untuk memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana Strata-1 (S1) Kepariwisataan

Oleh
NUR HIDAYANTA
NO. MHS: 511100109

PROGRAM STUDI HOSPITALITY
SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPTAYOGYAKARTA
2017

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH SISTEM *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN DINAS PARIWISATA KABUPATEN BANTUL

Oleh
NUR HIDAYANTA
NO. MHS: 511100109

TelahDisetujuioleh:

Pembimbing IPembimbing II

(Dra. Sri Larasati, M.M) **(Mona Erythrea Nur Islami, SIP,.M.A)**
NIDN. 0511095401 **NIDN. 0516097101**

Mengetahui
Ketua Jurusan Hospitality

(ArifDwiSaputra, S.S,.M.M)
NIDN. 0525047001

BERITA ACARA UJIAN

PENGARUH SISTEM *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN DINAS PARIWISATA KABUPATEN BANTUL

SKRIPSI

Oleh
NUR HIDAYANTA
NO. MHS: 511100109

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji
Dan Dinyatakan Lulus
Pada Tanggal: 16 Agustus 2017

TIM PENGUJI

Penguji Utama	:	**Drs. Santosa, M.M** **NIND. 051904 5901**	**: .....**
Penguji II	:	**Dra. Sri Larasati, M.M** **NIND. 0511095401**	**: .....**
Penguji III	:	**Mona Erythrea Nur Islami, SIP,.M.A** **NIND. 0516097101**	**: .....**

Mengetahui
Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta

Drs. Prihatno, M.M
NIDN.0526125901

HALAMAN MOTTO

Bukanlahkesulitan yang membuatkitatakut, tapiketakutan yang membuatkitasulit, karenaitujanganpernahmencobauntukmenyerahdanjanganpernahmenyerahuntukmencoba.

Jangan katakana pada Allah SWT akupunyamasalah, tetapi katakana padamasalahakupunya Allah yang MahaSegalanya.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Pujisyukurkepada Allah SWT, karenaatasrahmatdanhidayah-Nya, saya bias menyelesaikanSkripsiinidenganbaik.Skripsiinisayapersembahkanuntuk:

1. Bapak, Ibu, Kakak, dan seluruh Keluarga, terimakasih atas segala kasih sayang, doa, nasehat dan dukungan yang telah kalian berikan.
2. Teman-teman seangkatan Program Studi Hospitality Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta, senang sudah mengenal kalian semua dan berbagi cerita serta ilmu bersama.
3. Dosen-dosen pengajar, pembimbing, danpenguji Skripsi, terimakasih untuk semua ilmunya dan semoga kelak ilmu yang saya dapat bisa bermanfaat bagi masyarakat.
4. Almamater tercintaSekolahTinggiPariwisata AMPTAYogyakarta tempat dalam proses pembentukan diri, tetaplah jadi yang terbaik dan menjadi lebih baik lagi.

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa berkat rahmat-Nya, serta dengan usaha sepenuh hati, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Kepariwisataan pada Program Studi Hospitality Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta.

Fokus kajian skripsi ini adalah menjelaskan Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah berperan, baik secara langsung maupun tidak langsung mewujudkan skripsi ini.

Ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya secara tulus ikhlas penulis ucapkan kepada:

1. Ibu Dra. Sri Larasati, M.M selaku Pembimbing Iyang telah dengan sabar dan arif memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
2. Ibu Mona Erythrea Nur Islami, SIP,.M.A selaku Pembimbing IIyang telah dengan arif dan bijaksana memberikan bimbingan, pengarahan, serta petunjuk-petunjuk pada penulisan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Santosa, M.M selaku penguji utama yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menjelaskan isi skripsi secara keseluruhan.
4. Bapak Arif Dwi Saputra, S.S,.M.Mselaku Ketua Jurusan Hospitality Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta beserta stafnya, yang telah memberikan berbagai fasilitas serta kemudahan selama penulis mengikuti pendidikan.
5. Bapak Drs. Prihatno, M.M selaku Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta beserta stafnya, yang telah memberikan berbagai fasilitas serta kemudahan selama penulis mengikuti pendidikan.

6. Kepala dan karyawan Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul, yang telah memberikan kesempatan dan waktu untuk menjadi responden bagi penulis.
7. Keluarga yang telah memberikan doa restu serta dorongan baik moril maupun materiil selama penulis mengikuti pendidikan.

Semoga bantuan bapak/ibu dan para responden dicatat sebagai amal ibadah oleh Tuhan Yang Maha Kuasa.

Akhir kata penulis berharap semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak maupun pengembangan ilmu pengetahuan. Tak lupa penulis berharap adanya kritik dan saran dari semua pembaca untuk perbaikan pada penelitian berikutnya.

Yogyakarta, 9 Agustus2017

NurHidayanta

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **ii**
BERITA ACARA UJIAN ..... **iii**
HALAMAN MOTTO ..... **iv**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **x**
DAFTAR GAMBAR ..... **xi**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xii**
ABSTRAK ..... **xiii**

BAB I PENDAHULUAN **1**
A. LatarBelakangMasalah 1
B. RumusanMasalah 4
C. BatasanMasalah 4
D. TujuanPenelitian 4
E. ManfaatPenelitian 5

BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS **6**
A. LandasanTeorisasi 6
1. SumberDayaManusia (SDM) 6
2. *Reward* 10
3. *Punishment* 19
4. KomitmenKerjaKaryawan 25
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi*Reward*dan *Punishment* 31
B. KerangkaPemikiran 40
C. PenelitianTerdahulu 40

D. Hipotesis 44
BAB III METODE PENELITIAN 45
A. LokasidanWaktu 45
B. PopulasidanSampel 45
C. VariabelPenelitian 46
D. TeknikPengumpulan Data 48
E. DefinisiOperasionaldanDefinisiKonseptual 49
F. TeknikAnalisis Data 50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 56
A. DeskripsiObjekPenelitian 56
B. UjiKelayakanInstrumen 68
C. UjiKelayakanVariabel 70
D. HasilAnalisis Data 78
E. Pembahasan 82

BAB V PENUTUP 85
A. Kesimpulan 85
B. Saran 85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel2.1DimensidanIndikator*Reward System* 16

Tabel 4.1UjiValiditas*Reward*..... 68

Tabel 4.2UjiValiditas*Punishment* 69

Tabel 4.3UjiValiditasKomitmenKerjaPegawai..... 69

Tabel 4.4Reliabilitas 70

Tabel 4.5KarakteristikRespondenberdasarkanJenisKelamin..... 71

Tabel 4.6KarakteristikRespondenberdasarkanUsia 72

Tabel 4.7KarakteristikRespondenberdasarkan Tingkat Pendidikan 73

Tabel 4.8KarakteristikRespondenberdasarkan Lama Bekerja 74

Tabel 4.9DeskripsiVariabel*Reward* 75

Tabel 4.10DeskripsiVariabel*Punishment*..... 76

Tabel 4.11DeskripsiVariabelKomitmenKerjaPegawai 77

Tabel 4.12RangkumanHasilOlah Data Regresi 78

Tabel 4.13Hasil Uji F 70

Tabel 4.14 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)..... 81

DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1 KerangkaPemikiran 40
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul 67
Gambar 4.2 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 71
Gambar 4.3 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia.. 72
Gambar 4.4 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 73
Gambar 4.5 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 74
Gambar 4.6 Grafik Deskripsi Variabel *Reward* 75
Gambar 4.7 Grafik Deskripsi Variabel *Punishment* 76
Gambar 4.8 Grafik Deskripsi Variabel Komitmen Kerja 77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. SURAT PERMOHONAN PENELITIAN
Lampiran II. SURAT IZIN PENELITIAN
Lampiran III. SERTIFIKAT PKL
Lampiran IV. KUESIONER
Lampiran V. TABULASI DATA
Lampiran VI. HASIL OLAH DATA

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untukmengetahuipengaruhantara*reward*dan*punishmen*terhadapkomitmenkerja dan untukmengetahui variable yang paling dominanmempengaruhikomitmenkerja. Sampelpenelitianinimenggunakanseluruhpopulasikaryawan yang berada di DinasPariwisataKabupatenBantul yang berjumlah 77 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif.Analisis data yang dipergunakanadalahanalisaregresiberganda untuk menguji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkanuji t diketahuibahwadiperolehnilait$_{hitung}$sebesar 0.705sedangkant$_{tabel}$sebesar 2.000, hasilperhitunganinimenunjukkanbahwat$_{hitung}$>t$_{tabel}$dengantingkatsignifikansisebesar 0.008 yang berartihipotesispadapenelitianinimenolak Ho danmenerima Ha.Dengandemikianhasilperhitungan statistic bahwa variable *reward* berpengaruhsecarasignifikanterhadapupayapeningkatankomitmenkerjakaryawan.Berdasarkanpengujianhipotesissecarauji t nilaisignifikanvariabel (*Punishment*) diperolehnilait$_{hitung}$sebesar 5,492 sedangkant$_{tabel}$sebesar 2.000, hasilperhitunganinimenunjukkanbahwat$_{hitung}$>t$_{tabel}$dengantingkatsignifikansisebesar 0.000 yang berartihipotesispadapenelitianinimenolak Ho danmenerima Ha.Dengandemikianhasilperhitungan statistic bahwa variable *Punishment* berpengaruhsecarasignifikanterhadapupayapeningkatankomitmenkerjakaryawan. Nilai standardized coefficients beta untuk variabel reward (X1) sebesar 0,274 dan variabel punishment (X2) sebesar 0,557. Sehingga variabel yang paling dominanmempengaruhikomitmenkerjakaryawandimiliki oleh variabel punishment (X2) yaitu sebesar 0,557.

Kata Kunci: *reward, punishment*, komitmen kerja

PERNYATAAN

Denganinisayamenyatakanbahwadalamskripsiinitidakterdapatkarya yang pernahdiajukanuntukmemperolehgelarkesarjanaan di suatuPerguruanTinggi, dansepanjangpengetahuansayajugatidakterdapatkaryaataupendapat yang pernahditulisatauditerbitkanoleh orang lain, kecuali yang secaratertulisdiacudalamnaskahinidandisebutkandalamdaftarpustaka.

Yogyakarta,9Agustus2017

Yang membuatpernyataan,

NurHidayanta

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan adalah bagaimana *reward* dan *punishment* yang dilakukan terhadap karyawan yang ada di dalam perusahaan atau instansi pemerintah diterapkan. Komitmen kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas–tugas yang diberikan padanya. Komitmen kerja yang baik akan mendorong gairah kerja dan semangat kerja, sehingga apa yang menjadi tujuan instansi maupun karyawan dapat dicapai.

Selain itu komitmen kerja harus ditingkatkan dalam suatu organisasi atau instansi, tanpa ada komitmen karyawan yang baik akan sulit bagi instansi dalam mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan. Komitmen karyawan juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan secara maksimal dalam perusahaan. Melalui komitmen yang baik timbul kegiatan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi di suatu perusahaan atau instansi pemerintah.

Berdasarkan penilaian hasil kerja karyawan maka pimpinan dapat memberikan *reward* ataupun *punishment* kepada karyawan tersebut untuk

menentukan karyawan yang berprestasi atau tidak. Pimpinan atau bagian kepegawaian tidak dapat menentukan hanya melalui pandangan sekilas saja melainkan dengan adanya penilaian secara seksama. Dengan demikian dapat memberikan balas jasa yang layak bagi karyawan berdasarkan hasil kerja yang dinilai oleh pimpinan atau bagian kepegawaian di suatu perusahaan atau instansi pemerintah.

Instansi pemerintah seperti Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul merupakan salah satu instansi yang bergerak dibidang kepariwisataan yang memiliki organisasi dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten dibidangnya, Oleh karena itu *reward* dan *punishment* sangat berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan.

Untuk itu Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul harus memikirkan dengan cermat sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk mempermudah kerja karyawan. Sebagai instansi pemerintah Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul dapat memberikan *reward* kepada para karyawan yang dapat memenuhi target, mematuhi peraturan perusahaan, dan mencapai prestasi yang membanggakan di instansi tersebut, atau Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul dapat memberikan *punishment* terhadap karyawan yang tidak memenuhi target, tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul guna memajukan instansi pemerintah tersebut.

Salah satu cara untuk memotivasi para pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul adalah dengan cara memberikan *reward*, metode ini

biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang dan menjadikan kelakuan atau tingkah dan perbuatan seseorang dengan perasaan bahagia. *Reward* juga bisa menjadi suatu motivasi untuk meningkatkan prestasi dan mempunyai komitmen kerja yang baik pula, yang dapat dicapai oleh seseorang yang giat dalam bekerja.

Selain *reward, punishment*-pun bisa menjadi motivasi agar karyawan dapat mengubah perilaku yang lebih baik yang dapat memberi kontribusi yang baik bagi instansi. Jika *punishment* menghasilkan efek jera, maka *reward* akan menghasilkan efek sebaliknya yaitu ketauladanan, untuk membuat *reward* dan *punishment* dapat berjalan dengan baik diperlukannya konsistensi yang dapat menjamin bahwa *reward* yang diberikan haruslah bersifat konkrit atau bermanfaat bagi para karyawan, dan *punishment* yang diberikan bersifat keras dan tidak pandang bulu status maupun jabatan dalam organisasi perusahaan.

Permasalahan yang muncul, *reward* dan *punishment* apakah sebagai motivator dalam komitmen kerja, oleh karena itulah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* Terhadap Komitmen Kerja Karyawan di Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas yang menjadi permasalahan dalam kegiatan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara *reward* dan *punishment* terhadap komitmen kerja?
2. Variabel apa yang paling dominan mempengaruhi komitmen kerja?

C. Batasan Masalah

Penulis hanya membatasi permasalahan dalam penelitian ini pada pengaruh sistem *reward, punishment* dan komitmen kerja karyawan Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *reward* dan *punishment* terhadap komitmen kerja.
2. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi komitmen kerja.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak berikut;

1. Bagi instansi

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap komitmen kerja karyawan Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul.

2. Bagi STP AMPTA

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan informasi yang lebih jelas tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap komitmen kerja karyawan. Selain itu dapat menjadi tambahan literatur di perpustakaan STP AMPTA.

3. Bagi mahasiswa

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai masalah yang diteliti khususnya mengenai pentingnya *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan dalam suatu instansi.