**“PENGARUH IMBALANDAN HUKUMANTERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA JAWA TIMUR PARK 1 KOTA BATU)”**

Disusun Oleh:

**Ryan Aprillian Mardiono**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya*

*Jalan MT. Haryono Nomor 165 Malang*

[*Ryanaprillian7@gmail.com*](mailto:Ryanaprillian7@gmail.com)

Dosen Pembimbing:

**M. Abdi Dzil Ikhram W, SE., MM.**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari variabel imbalan dan hukumanterhadap kinerja karyawan pada Jawa Timur Park 1 Kota Batu. Data didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada 97 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis diketahui Sig. F≤α (0,000≤0,05) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel imbalan dan hukumanterhadap kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R square* sebesar 0,189 atau 18,9% yang berarti bahwa variabel imbalan dan hukumankaryawan memberikan kontribusi sebesar 18,9% sedangkan sisanya sebesar 81,1% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan imbalan dan hukumansaja belum cukup untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Imbalan*,* Hukuman*,* Kinerja Karyawan**

**ABSTRAK**

This study aims to analyze the effect of variable reward and punishment on employee performance in Jawa Timur 1 of Batu City. This data obtained through questionnaires given to 97 employees. This study used a multiple linear regression analysis method. Based on the results of testing the hypothesis it’s known that Sig. F≤α (0,000≤0,05) it shows that there is a simultaneous significant effect of variable reward and punishment on employee performance. Results of *Adjusted R Square* amounting to 0,189 or 18,9% which is amounting 18.9% means that the variable reward and punishment contributes 18.9% of employees performance, while the remaining 81.1% variable employee performance is influenced by other variables not discussed in this study. Based on this, it shows that reward and punishment are not enough to influence employee performance.

**Keywords: Reward, Punishment, Employee Performance**

1. **PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat membuat banyak perusahaan lebih bersaing untuk dapat memenangkan pasar dan mencapai target maupun tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan. Seiring dengan persaingan bisnis yang semakin *massive* dan kompleks tersebut perusahaan juga perlu memperhatikan akan pentingnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki karena kualitas SDM yang maksimal dapat menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan untuk dapat bersaing dan mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang menandakan baiknya kualitas SDM dalam suatu perusahaan adalah kinerja karyawan, karena kinerja karyawan merupakan kualitas atau kuantitas yang didapatkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, selain itu kinerja juga merupakan suatu hasil yang meliputi jumlah dan tingkat baik/buruknya produk atau jasa yang dihasilkan oleh suatu perusahaan, sehingga semakin baik kinerja karyawan maka kualitas dan kuantitas dari *output* perusahaan juga semakin baik.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan hak-hak yang harus diterima yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi ataupun semangat kerja terhadap karyawan. Salah satu konsep atau teknik dalam MSDM yang menarik dan sesuai dengan pemenuhan hak dan kewajiban karyawan adalah dengan memberikan imbalan dan hukuman. Imbalan (reward) dan hukuman (punishment) merupakan kata yang memiliki arti yang bertolak belakang, namun keduanya saling berkaitan dalam penerapannya karena penentuan pemberian imbalan dan hukuman yang tepat akan membuat karyawan semakin termotivasi, sedangkan apabila penerapan imbalan dan hukuman kurang sesuai maka akan menimbulkan penurunan motivasi (demotivasi) dan kecemburuan sosial diantara karyawan sehingga memicu terjadinya hubungan kerja yang tidak baik.

Jawa Timur Park 1 (Jatim Park 1) merupakan salah satu tempat wisata populer di Kota Batu dengan konsep dasar perpaduan antara pendidikan dan pariwisata sehingga konsumen dapat bermain sekaligus belajar secara bersamaan. Jatim Park 1 juga menerapkan sistem *one stop service* yang berupaya menyediakan semua kebutuhan pengunjung dalam satu tempat guna mempermudah pengunjung untuk memenuhi kebutuhannya. Sistem *one stop service* ini juga menuntut karyawan untuk dapat tanggap dalam melayani pengunjung agar kepuasan pengunjung dapat terjaga secara baik.

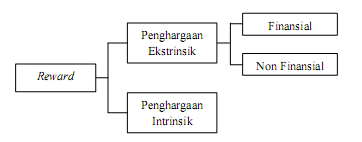
Untuk itu, perusahaan juga perlu untuk memotivasi karyawan dengan menerapkan sistem imbalan dan hukuman sehingga karyawan tidak menganggap hal-hal tersebut sebagai tekanan melainkan menjadikan tantangan guna meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan uraian di atas, maka sangat menarik untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan dari penerapan imbalan dan hukuman terhadap kinerja karyawan, sehingga dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Imbalan dan Hukuman terhadap Kinerja Karyawan (Study pada Jawa Timur Park 1 Kota Batu)”.**

1. **TINJAUAN PUSTAKA**
2. **Imbalan**

Menurut Handoko (2003) Imbalan merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan dengan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Definisi lain menurut Fahmi (2016) menyatakan bahwa imbalan atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Selain itu, menurut Ivancevick (2006) menyatakan bahwa imbalan diklasifikasikan kedalam dua kategori, yaitu penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik seperti pada gambar berikut.



**Gambar 2.1 Kategori Imbalan**

Sumber : Ivancevick, 2006

Sedangkan menurut Taylor dalam Manullang (2009) tujuan imbalan adalah sebagai berikut:

1. Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan
2. Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap bekerja di perusahaan
3. Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi.
4. **Hukuman**

Purwanto (2006) hukuman adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Berdasarkan pendapat tersebut, hukuman merupakan tindakan yang kurang menyenangkan yang diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan dengan berupa sanksi atau hukuman agar karyawan tidak mengulangi kesalahan lagi.

Selain itu, menurut Rivai (2005) jenis-jenis hukuman dapat diuraikan mejadi sebagai berikut:

1. Hukuman ringan, hukuman ringan dapat berupa teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang, hukuman sedang ini meliputi penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan jabatan atau promosi.
3. Hukuman berat, yang meliputi penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

Sedangkan menurut Prawironegoro (2016) tindakan hukuman mempunyai tujuan untuk:

1. Memperbaiki perilaku pelanggar aturan/standar
2. Mencegah orang lain melakukan tindakan serupa
3. Mempertahankan pola pikir dan perilaku standar kelompok yang konsisten dan efektif.
4. **Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016) secara sederhana kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Selain itu, menurut Mathis (2006) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, berdasarkan pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja merupakan segala sesuatu yang dilakukan ataupun tidak dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Dharma (2003) ada tiga cara pengukuran yang dapat digunakan, antara lain:

1. Kuantitas kerja yang berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan, hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan sehingga mengetahui tinggi atau rendahnya prestasi kerja karyawan tersebut dibandingkan oleh standard kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan
2. Kualitas yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan (baik atau buruknya) ukuran kuantitatif yang mencerminkan “tingkat kepuasan” atau seberapa baik penyelesaian pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan.
3. Ketepatan waktu yaitu berkaitan dengan sesuai tidaknya waktu yang telah direncanakan.
4. **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan *(explanatory research)* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei, pengumpulan data menggunakan data primer yang berupa pertanyaan dalam bentuk wawancara dan kuesioner, selain itu juga menggunakan data sekunder yang berupa data yang sudah tersedia di kantor dan jurnal atau penelitian terdahulu**.**

Penelitian ini dilakukan di Jawa Timur Park 1 Kota Batu yang beralamat pada Jalan Kartika No. 2, Kel. Sisir, Kec. Batu, Jawa Timur. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 97 karyawan yang bekerja pada Jawa Timur Park 1 Kota Batu dengan teknik pengambilan *sampel purposive sampling* agar responden yang mengisi kuesioner lebih tepat sasaran sehingga dapat memberikan informasi yang lebih aktual mengenai permasalahan yang terjadi*.*

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**
2. **Deskripsi Karakteristik Responden**

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Usia**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia** | **Frekuensi** | **Presentasi** |
| 18-24 Tahun | 31 | 31,95 % |
| 25-32 Tahun | 28 | 28,86 % |
| 33-40 Tahun | 29 | 29,89 % |
| >40 Tahun | 9 | 9,27 % |
| **Jumlah** | **97** | **100%** |

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang berusia 18 sampai 24 tahun adalah sebanyak 31,95% dari keseluruhan responden yang ada, hal tersebut menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini mayoritas adalah karyawan yang berusia 18-24 tahun. Sedangkan responden yang berusia lebih dari 40 tahun adalah sebanyak 9,27 % dari keseluruhan responden sehingga dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini hanya sedikit yang berusia lebih dari 40 tahun.

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Lama Bekerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Lama Bekerja** | **Frekuensi** | **Presentasi** |
| 1-5 Tahun | 46 | 47,42 % |
| 6-10 Tahun | 30 | 30,92 % |
| 11-15 Tahun | 11 | 11,34 % |
| >15 Tahun | 10 | 10,30 % |
| **Jumlah** | **97** | **100%** |

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Responden yang telah bekerja selama 1 sampai 5 tahun adalah sebanyak 46 tahun adalah sebanyak 47,42 % dari total keseluruhan responden maka dapat diketahui sebagian besar responden dalam penelitian ini bekerja antara satu sampai dengan lima tahun. Sedangkan untuk responden yang telah bekerja selama lebih dari 15 tahun adalah sebanyak atau 10,30 % dari keseluruhan responden.

**Tabel 4.3**

**Pendidikan Terakhir**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Lama Bekerja** | **Frekuensi** | **Presentasi** |
| SD | 3 | 3,09 % |
| SMP | 6 | 6,18 % |
| SMA | 63 | 64,94 % |
| D3/S1 | 19 | 19,58 % |
| S2 | 6 | 6,18 % |
| **Jumlah** | **97** | **100%** |

Sumber: Data Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat diketahui pendidikan terakhir dari 97 responden, responden yang menempuh pendidikan terakhir SMA adalah sebanyak 64,94 % dari keseluruhan responden, hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menempuh pendidikan terakhir SMA.

1. **Analisis Data**
2. **Hasil Pengujian Validitas**

**Tabel 4.4**

**Hasil Pengujian Validitas Variabel Imbalan (X1)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Koef. Korelasi** | **Sig** | **Keterangan** |
| 1 | .625 | .000 | Valid |
| 2 | .690 | .000 | Valid |
| 3 | .290 | .004 | Valid |
| 4 | .788 | .000 | Valid |
| 5 | .775 | .000 | Valid |

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui untuk item pernyataan variabel imbalan yang tingkat signifikansinya 0,000 atau < 0,05, selain itu berdasarkan Tabel R tingkat korelasi harus lebih besar dari 0,1663 dari hal tersebut berarti bahwa semua item pertanyaan variabel imbalan dinyatakan valid.

**Tabel 4.5**

**Hasil Pengujian Validitas Variabel Hukuman (X2)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Koef. Korelasi** | **Sig** | **Keterangan** |
| 1 | .745 | .000 | Valid |
| 2 | .770 | .000 | Valid |
| 3 | .625 | .000 | Valid |
| 4 | .756 | .000 | Valid |
| 5 | .736 | .000 | Valid |
| 6 | .642 | .000 | Valid |
| 7 | .679 | .000 | Valid |

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui untuk item pernyataan variabel hukuman memiliki tingkat signifikansi 0,000 atau > 0,005 dan tingkat korelasi > 0,1663 maka dapat diketahui bahwa item pernyataan variabel hukuman secara keseluruhan adalah valid.

**Tabel 4.6**

**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Koef. Korelasi** | **Sig** | **Keterangan** |
| 1 | .504 | .000 | Valid |
| 2 | .668 | .000 | Valid |
| 3 | .524 | .000 | Valid |
| 4 | .573 | .000 | Valid |
| 5 | .639 | .000 | Valid |
| 6 | .756 | .000 | Valid |

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat signifikansi 0,000 atau lebih besar dari 0,05 dan tingkat korelasinya > 0,1663, maka dapat diketahui secara keseluruhan variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid.

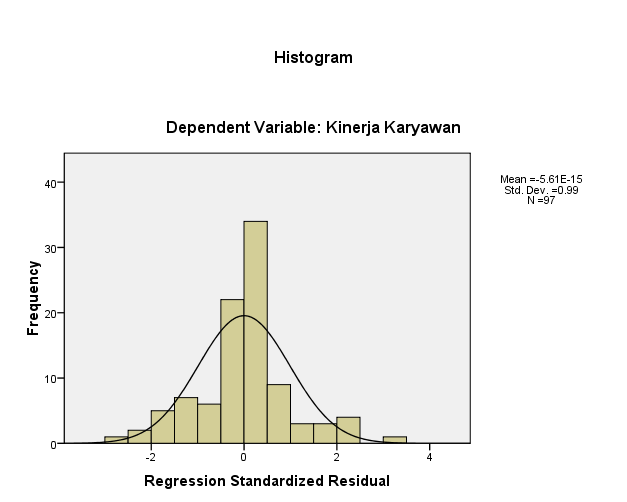
1. **Hasil Pengujian Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Cronbach’s Alpha*** | **Reliabilitas Minimum** | **Keterangan** |
| Imbalan(X1) | 0,637 | 0,600 | Reliabel |
| Hukuman (X2) | 0,831 | 0,600 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,671 | 0,600 | Reliabel |

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari hasil pengujian reliabilitas, dapat diperoleh hasil bahwa nilai koefisien alfa atau Cronbach’s Alpha untuk semua variabel adalah > 0,600, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah reliabel.

1. **Pengujian Hipotesis**
2. **Uji Asumsi Klasik**
3. **Uji Normalitas**



**Gambar 4.1 Histogram Regression**

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas menunjukkan adanya kurva yang membentuk lonceng, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dapat dikatakan berdistribusi secara normal.

1. **Uji Multikolinieritas**

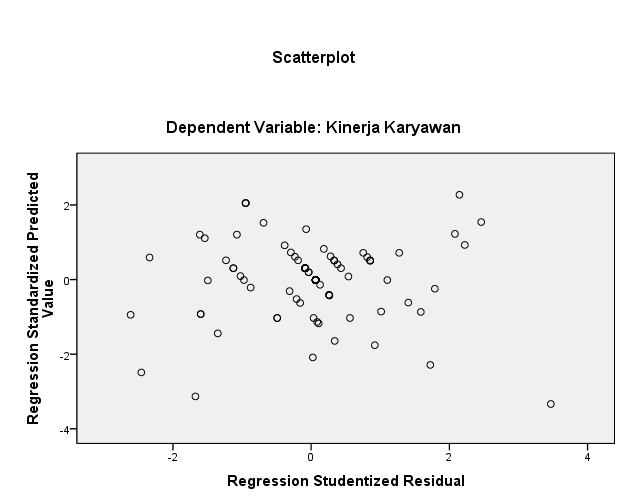
**Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Tolerance** | **VIF** | **Keterangan** |
| Imbalan(X1) | 0,932 | 1,073 | Non Multikolonieritas |
| Hukuman(X2) | 0,932 | 1,073 | Non Multikolonieritas |

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, perhitungan nilai Tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai kurang dari 0,10 dengan nilai Tolerance masing-masing imbalan sebesar 0,932 dan hukuman sebesar 0,932. Sementara itu hasil dari perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel independen bernilai imbalan 1,073 dan hukuman sebesar 1,073. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi dalam penelitian ini.

1. **Uji Heteroskesdatisitas**



**Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan pengujian tersebut yang terdapat pada Gambar 4.3 dapat diketahui bahwa diagram tampilan scatterplot menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa data mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

1. **Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan persamaan regresi yang telah diperoleh dari perhitungan di atas maka dapat dijelaskan pengaruh antara variabel imbalan (X1) dan hukuman (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**

**Hasil Analisa Regresi Linier Berganda**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Model** | **Unstandardized Coefficients** | |
| **B** | **Std. Error** |
| (Constant) | 2,624 | 0,292 |
| Imbalan | 0,237 | 0,068 |
| Hukuman | 0,114 | 0,055 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

**Y = 2,624 + 0,237X1 + 0,114X2 + ei**

1. Nilai Konstanta = 2,624

Nilai konstanta 2,264 menunjukkan bahwa apabila variabel X1 dan X2 dalam kondisi tetap atau konstan, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 2,624 satuan.

1. Nilai b1 = 0,237

Nilai b1 menunjukkan nilai 0,237 dan memiliki koefisien regresi yang positif, hal tersebut menandakan bahwa adanya pengaruh yang searah antara variabel imbalan (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

1. Nilai b2 = 0,114

Nilai b2 menunjukkan nilai 0,114, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel hukuman(X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) yang artinya bahwa apabila terjadi peningkatan atau kenaikan pada variabel hukuman(X2) dengan asumsi bahwa variabel imbalan(X1) dalam kondisi tetap atau konstan maka kinerja karyawan (Y).

1. **Uji Hipotesis**

**Tabel 4.9**

**Koefisien Determinasi Berganda (R2)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **R** | **R Square** | **Adjusted R Square** | **Std. Error** |
| 0,435 | 0,189 | 0,172 | 0,323 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 0,435, sedangkan untuk R *Square*  sebesar 0,189 yang berarti 18,9% variasi perubahan dari kinerja karyawan (Y) disebabkan oleh faktor imbalan(X1) dan hukuman(X2) sedangkan sisanya sebesar 81,1% variasi atau perubahan kinerja karyawan disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Hal tersebut terjadi karena variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang merupakan hasil kerja dan perilaku kerja karyawan dalam suatu periode sehingga imbalan dan hukumansaja belum cukup untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 4.10**

**Hasil Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Model** | **F** | **Sig.** |
| *Regression* | 10,943 | 0,000\* |
| *Residual* |  |  |

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dalam penelitian ini, Fhitung > Ftabel yaitu 10,943 > 3,09 dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,0h, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa imbalandan hukuman berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.11**

**Hasil Analisa Uji t**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Model** | **T** | **Sig.** |
| (Constant) | 8,989 | 0,000 |
| Imbalan | 3,478 | 0,001 |
| Hukuman | 2,092 | 0,039 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

1. Karena thitung > ttabel yaitu 3.478 > 1,985 dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Hi diterima, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa imbalan (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Karena thitung > ttabel yaitu 2,092 > 1,985 dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,039 yang lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Hi diterima, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hukuman(X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
3. **Pembahasan**

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, maka dapat diketahui bahwa imbalan dan hukuman mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan di Jatim Park 1 Kota Batu, yang berarti dengan adanya imbalan dan hukuman yang baik maka karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal.

Imbalan memiliki kontribusi yang lebih besar daripada hukuman, hal ini menunjukkan bahwa karyawan Jatim Park 1 Kota Batu lebih mudah termotivasi untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan adanya imbalan yang sesuai dengan harapan karyawan daripada karyawan bekerja dengan ancaman hukuman.

Oleh karena itu, Jatim Park 1 Kota Batu perlu memperhatikan lebih lanjut mengenai sistem penerapan imbalan dan hukuman yang telah diterapkan, item yang memiliki rata-rata paling tinggi adalah peluang berkembang secara personal yang berarti penerapan sistem jenjang karier yang dimiliki sudah bagus dan perlu untuk dipertahankan, dalam hal ini pemberian promosi jabatan kepada karyawan Jatim Park 1 Kota Batu berdampak positif sehingga dapat meningkatkan semangat kerja, meningkatkan moral, dan mewujudkan orang yang tepat pada tempat yang tepat (right man in the right place) sehingga promosi jabatan memiliki arti penting bagi setiap perusahaan khususnya Jatim Park 1 Kota Batu.

Selanjutnya untuk item yang memiliki rata-rata tertinggi dari hukuman adalah penurunan pangkat bagi karyawan yang melakukan pelanggaran berat, sehingga dapat diketahui bahwa karyawan merasa penerapan hukuman penurunan pangkat sudah adil dan sesuai dengan harapan karyawan, sehingga dapat membuat efek jera bagi karyawan sehingga tidak melakukan kesalahan yang sama di lain waktu..

1. **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan penelitian di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Imbalan, hukuman, dan kinerja karyawan yang diterapkan di Jatim Park 1 Kota Batu dikategorikan baik, hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan sistem imbalan dan hukuman yang dilakukan di Jatim Park 1 Kota Batu sudah sesuai dengan keinginan karyawan.
2. Imbalan dan hukuman berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Jatim Park 1 Kota Batu, dengan kata lain penerapan imbalan dan hukuman di Jatim Park 1 Kota Batu mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Imbalan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Jatim Park 1 Kota Batu, dalam penelitian ini imbalan memiliki pengaruh dominan. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa semakin besar imbalan yang diberikan maka semakin meningkat juga kinerja karyawan.
4. Hukuman juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Jatim Park 1 Kota Batu, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan hukuman yang diberikan maka semakin meningkat juga kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya Jatim Park 1 Kota Batu dapat mempertahankan dan lebih memperhatikan penerapan sistem pemberian imbalan dan hukuman kepada karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mampu memberikan tambahan-tambahan teori yang mendukung sehingga dapat memberikan gambaran baru khususnya yang berhubungan dengan imbalan dan hukuman terhadap kinerja karyawan,

**DAFTAR PUSTAKA**

Dharma, Agus. 2003. Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor). PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media, Jakarta.

Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2.* BPFE. Yogyakarta.

Ivancevich, J.M., Konopaske, R & Matteson M.T. 2006. Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid I. Erlangga. Jakarta.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rajawali Pres. Jakarta.

Manullang, M. 2008. Manajemen Personalia. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

Mathis, R.L & Jackson, J.H. 2006. Human Resource Management. 10th ed. Salemba Empat. Jakarta.

Prawironegoro, Darsono & Utari, Dewi. 2016. Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia). Mitra Wacana Media. Jakarta.

Purwanto, M. Ngalim. 2006. Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Rivai, Veithzal. 2005 Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.