



**PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT*, DAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN *CAFE KAMPUNG*
NOBITA KECAMATAN KERSANA**

SKRIPSI

Oleh:

Rosa Pita Hutami

NPM: 4120600031

Diajukan Kepada:

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2024



**PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT*, DAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN *CAFE*
KAMPUNG NOBITA KECAMATAN KERSANA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Menyusun Skripsi pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

Rosa Pita Hutami

NPM: 4120600031

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal**

2024



**PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT*, DAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN *CAFE*
KAMPUNG NOBITA KECAMATAN KERSANA**

SKRIPSI

Oleh:

Rosa Pita Hutami

NPM: 4120600031

**Disetujui Untuk Ujian Skripsi
Tanggal: 17 Mei 2024**

Dosen Pembimbing I

Dr. Tabrani, M.M
NIDN. 0612126001

Dosen Pembimbing II

Mei Rani Amalia, S.E., M.M
NIDN. 0604058201

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dier Novjany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., C.A
NIDN. 0628117502

Pengesahan Skripsi

Nama : Rosa Pita Hutami
NPM : 4120600031
Judul : Pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan *Cafe* Kampung Nobita Kecamatan Kersana

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada:

Hari : Jumat
Tanggal : 17 Mei 2024

Ketua Penguji



Setyowati Subroto, S.E., M.Si
0009057801

Penguji I



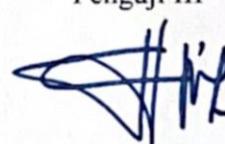
Dr. Gunistyp, M.Si
0018056201

Penguji II



Yuni Utami, S.E., M.M
0616067602

Penguji III



Niken Wahyu C, S.E., M.M
0604097701

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., C.A
NIDN. 0628117502

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Latar belakang kita berbeda, potensi dan nasib kita juga berbeda. Hidup itu bukan untuk berkompetisi, sehingga tidak perlu membandingkan sebuah pencapaian seseorang.”

Persembahan:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayahnya
2. Diri saya sendiri yang telah berjuang menyelesaikan skripsi ini
3. Kedua orang tua saya yang telah memberikan segalanya terutama doa dan kerja kerasnya yang menjadikan saya bisa menyelesaikan skripsi ini
4. Saudara-saudaraku yang selalu memberikan semangat dan dukungan
5. Almamaterku Universitas Pancasakti Tegal

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rosa Pita Hutami

NPM : 4120600031

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh *Reward, Punishment*, dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan *Cafe* Kampung Nobita Kecamatan Kersana”

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan/atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Tegal, 21 Mei 2024

Menyatakan,


Pita Hutami

ABSTRAK

Rosa Pita Hutami 2024, Pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan *Cafe* Kampung Nobita Kecamatan Kersana.

Perkembangan ekonomi dunia merupakan hal yang memiliki peran penting dalam keberlangsungan suatu negara, demikianpun dengan Indonesia. Berbagai usaha terus dilakukan guna memperbaiki perekonomian Indonesia, salah satunya peranan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) karena usaha ini merupakan salah satu tulang punggung perekonomian Indonesia dan sudah terbukti bahwa dalam kondisi ekonomi yang sulit industri ini mampu bertahan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang. Metode analisis yang digunakan adalah metode susksesive interval, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini adalah 1) Dari pengujian secara parsial *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $\text{sig} = 0,013 < 0,05$. 2) Dari pengujian secara parsial *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$. 3) Dari pengujian secara parsial Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $\text{sig} = 0,001 < 0,05$.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah 1) *Reward* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan *Cafe* Kampung Nobita Kecamatan Kersana. 2) *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan *Cafe* Kampung Nobita Kecamatan Kersana. 3) Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan *Cafe* Kampung Nobita Kecamatan Kersana.

Kata Kunci : *Reward*, *Punishment*, Kesejahteraan Karyawan dan Kinerja

ABSTRACT

Rosa Pita Hutami 2024, The Influence of Rewards, Punishment and Employee Welfare on the Performance of Employees at Cafe Kampung Nobita, Kersana District.

World economic development is something that has an important role in the sustainability of a country, and Indonesia is no different. Various efforts continue to be made to improve the Indonesian economy, one of which is the role of Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) because this business is one of the backbones of the Indonesian economy and it has been proven that in difficult economic conditions this industry is able to survive.

This study uses a quantitative approach. The type of data and data sources used in this research are primary data. The number of samples in this study was 35 people. The analytical method used is the successive interval method, multiple linear regression analysis, classical assumption test, coefficient of determination.

Based on the results of this research, 1) From partial testing of rewards for employee performance, the sig value = $0.013 < 0.05$. 2) From partial testing of Punishment on Employee Performance, the sig value = $0.000 < 0.05$. 3) From partial testing of Employee Welfare on Employee Performance, the sig value = $0.001 < 0.05$.

The conclusions of this research are 1) Rewards have a positive and significant effect on the performance of employees at Cafe Kampung Nobita, Kersana District. 2) Punishment has a positive and significant effect on the performance of employees at Cafe Kampung Nobita, Kersana District. 3) Employee welfare has a positive and significant effect on employee performance at Cafe Kampung Nobita, Kersana District.

Keywords: Reward, Punishment, Employee Welfare and Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian untuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Reward, Punishment*, dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Kampung Nobita Kecamatan Kersana”**.

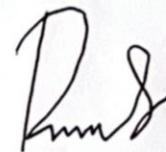
Proposal Penelitian untuk skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyusun skripsi pada Program Strata (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Selama penyusunan proposal penelitian untuk skripsi ini, peneliti menyadari bahwa proposal penelitian ini tidak akan selesai tanpa ada bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan yang baik ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Tabrani, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang sudah telah memberikan motivasi, saran, dan solusi.
4. Mei Rani Amalia, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang sudah membimbing, mengarahkan dan memberi saran kepada peneliti dalam penyusunan proposal penelitian skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan proposal ini masih banyak kekurangan dan kelemahan yang harus disempurnakan. Untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi menyempurnakan proposal penelitian ini.

Tegal, 06 November 2023



Rosa Pita Hutami

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Landasan Teori	10
1. Kinerja Karyawan	11
a. Pengertian Kinerja.....	11

b. Manfaat Penilaian Kinerja	11
c. Faktor-Faktor Kinerja	12
d. Dimensi dan Indikator Kerja.....	13
2. <i>Reward</i>	14
a. Pengertian <i>Reward</i>	14
b. Jenis-Jenis <i>Reward</i>	15
c. Tujuan dan Dampak Pemberian <i>Reward</i>	15
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Reward</i>	16
e. Dimensi dan Indikator <i>Reward</i>	17
3. <i>Punishment</i>	17
a. Pengertian <i>Punishment</i>	17
b. Tujuan <i>Punishment</i>	18
c. Dimensi dan Indikator <i>Punishment</i>	19
4. Kesejahteraan Karyawan	19
a. Pengertian Kesejahteraan.....	19
b. Tujuan Pemberian Kesejahteraan.....	20
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan...	20
d. Dimensi dan Indikator Kesejahteraan.....	21
B. Penelitian Terdahulu.....	21
C. Kerangka Pemikiran Konseptual	34
D. Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian	38
B. Populasi dan Sampel.....	38
C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	39

D. Metode Pengumpulan Data	41
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	42
F. Metode Analisis Data	45
BAB I V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Gambaran Umum.....	57
B. Hasil Penelitian.....	59
C. Pembahasan	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Absensi dan Keterlambatan Karyawan Pada <i>Cafe</i> Kampung Nobita Tahun 2022.....	2
2. Data Penilaian Kinerja Karyawan <i>Cafe</i> Kampung Nobita Tahun 2022	3
3. Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan <i>Reward</i> di Tahun 2022	4
4. Jumlah Karyawan, Kesalahan Karyawan dan Jenis <i>Punishment</i> di <i>Cafe</i> Kampung Nobita Tahun 2022.....	5
5. Data Karyawan Yang Mendapatkan Tunjangan (Kesejahteraan) Tahun 2022	6
6. Penelitian Terdahulu	32
7. Populasi Penelitian.....	38
8. Operasionalisasi Variabel	40
9. Skala Likert	41
10. Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin	60
11. Deskripsi Responden Menurut Umur	60
12. Deskripsi Responden Menurut Pendidikan.....	61
13. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	62
14. Hasil Uji Validitas <i>Reward</i>	63
15. Hasil Uji Validitas <i>Punishment</i>	63
16. Hasil Uji Validitas Kesejahteraan	64

17. Hasil Uji Reliabilitas	65
18. Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	66
19. Hasil Uji Normalitas	68
20. Hasil Uji Multikonearitas.....	69
21. Hasil Uji Autokorelasi	69
22. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	71
23. Hasil Uji Signifikan Parsial.....	72
24. Hasil Uji Signifikan Simultan	73
25. Hasil Analisis Koefisien Determinasi	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran Konseptual	36
2. Uji t (Parsial).....	52
3. Uji F (Simultan)	55
4. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Lembar Kuesioner.....	85
2. Data Uji Validitas dan Reliabilitas.....	90
3. Hasil Uji Validitas.....	94
4. Hasil Uji Reliabilitas.....	100
5. Tabulasi Data Penelitian.....	102
6. Transformasi Data MSI.....	106
7. Uji Asumsi Klasik.....	110
8. Output SPSS.....	113
9. R tabel.....	115
10. t tabel.....	117
11. F tabel.....	120
12. Surat Izin Penelitian.....	123
13. Surat Balasan Penelitian.....	124

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses dari tahap merencanakan, mengelola atau menggerakkan karyawan sampai pada tahap pengawasan kinerja karyawan dengan tujuan agar dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan atau organisasi berperan sangat penting untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi menuju perkembangan perusahaan yang berkelanjutan.

Perkembangan ekonomi dunia merupakan hal yang memiliki peran penting dalam keberlangsungan suatu negara, demikianpun dengan Indonesia. Berbagai usaha terus dilakukan guna memperbaiki perekonomian Indonesia, salah satunya peranan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) karena usaha ini merupakan salah satu tulang punggung perekonomian Indonesia dan sudah terbukti bahwa dalam kondisi ekonomi yang sulit industri ini mampu bertahan.

Dengan munculnya perkembangan sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia, mengharuskan para pelaku UMKM untuk bertahan dan siap dalam persaingan UMKM lainnya. Hal ini memacu para pelaku UMKM agar menciptakan usaha yang baru dan berbeda, tentunya dengan kinerja yang baik.

Salah satu contoh UMKM di era sekarang yaitu banyak munculnya *cafe* dengan konsep tema yang berbeda-beda. Selain memiliki tempat yang berkonsep, *cafe* juga harus memiliki menu makanan dan minuman dengan harga yang terjangkau dan memiliki rasa yang berkualitas, sehingga membuat pelanggan datang kembali.

Dalam penelitian ini saya mengambil objek penelitian di *cafe* yang terletak di Kecamatan Kersana yaitu *Cafe Kampung Nobita*. *Cafe Kampung Nobita* merupakan salah satu usaha yang bergerak dibidang kuliner, yang didirikan pada tahun 2020. *Cafe* tersebut berlokasi di Jl Slamet Riyadi KM 03, Kersana - Brebes (Komplek RM. Kampung Alang-alang).

Fenomena yang terjadi ini berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu kinerja karyawan yang masih cenderung rendah. Hal ini dapat dilihat dari data absensi dan keterlambatan karyawan. Berikut data absensi dan keterlambatan karyawan pada *Cafe Kampung Nobita* tahun 2022.

Tabel 1
Data Absensi dan Keterlambatan Karyawan Pada *Cafe Kampung Nobita* Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absen (Orang)	Terlambat (Orang)
1	Januari	35	-	-
2	Februari	35	-	-
3	Maret	35	2	-
4	April	35	-	3
5	Mei	35	4	3
6	Juni	35	2	-
7	Juli	35	2	-
8	Agustus	35	-	7
9	September	35	-	5
10	Oktober	35	-	-
11	November	35	3	-
12	Desember	35	3	-
Jumlah		35	16	18

Sumber: *Cafe Kampung Nobita*

Berdasarkan tabel absensi dan keterlambatan di atas, dapat diketahui bahwa tingkat absensi dan keterlambatan karyawan pada *Cafe Kampung Nobita* selama 1 tahun mengalami naik turun. Hal ini mengindikasikan sebagai penyebab menurunnya kinerja karyawan.

Data lain yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan adalah nilai kinerja yang masih cukup rendah. Hal ini dapat dilihat melalui tabel di bawah.

Tabel 2
Data Penilaian Kinerja Karyawan *Cafe Kampung Nobita*
Tahun 2022

Bulan	Nilai						Keterangan	Jumlah Karyawan
	80	81	82	83	84	85		
Januari	1		1				Barista dan pramuniaga	2
Februari		1					Kasir	1
Maret	1						Koki	1
April				1			Pramuniaga	1
Mei						1	<i>Supervisor</i>	1
Juni		1					Barista	1
Juli			1				Pramuniaga	1
Agustus				1			Content creator	1
September		1			1		Koki dan kasir	2
Oktober	1						Barista	1
November			1	1			Koki dan pramuniaga	2
Desember					1		Content creator	1
Jumlah								15

Sumber: *Cafe Kampung Nobita*

Selain data absensi dan keterlambatan terdapat data penilaian kinerja, dengan penilaian berdasarkan *Quality Performance Accreditation (QPA)*. *QPA point* merupakan poin-poin penilaian harian yang nantinya sebulan sekali di rekap, nilai yang diberikan dari 1 sampai 100. *QPA point finance, content creator*, dan *supervisor* dinilai langsung oleh pihak *general manager Cafe Kampung Nobita*. Sedangkan koki, barista, pramuniaga, dan kasir dinilai oleh *supervisor*.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa penilaian kinerja berdasarkan QPA pada tahun 2022 mengalami naik turun dengan jumlah 15 orang dan 20 orang lainnya tidak dicantumkan karena nilai yang didapatkan kurang dari 80.

Saat peneliti melakukan observasi pada *Cafe* Kampung Nobita mengetahui masalah yang mengakibatkan kinerja menurun disebabkan oleh faktor *reward* dan *punishment* yaitu adanya kecemburuan sosial antar karyawan yang mendapatkan *reward* jenis bonus upah. Dengan adanya kecemburuan sosial perusahaan memberikan *reward* jalan-jalan dan *family gathering* kepada seluruh karyawan untuk mengantisipasi adanya penurunan kinerja yang disebabkan oleh kecemburuan sosial antar karyawan. Berikut data karyawan yang mendapatkan *reward* di tahun 2022.

Tabel 3
Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan *Reward* di Tahun 2022

Bulan	Jenis <i>Reward</i>		
	Pemberian Bonus Upah (Orang)	Jalan-Jalan (Orang)	<i>Family Gathering</i> (Orang)
Januari	2	-	-
Februari	1	-	-
Maret	-	-	-
April	1	-	-
Mei	1	35	-
Juni	1	-	-
Juli	-	-	-
Agustus	1	-	-
September	2	-	-
Oktober	-	-	-
November	2	-	35
Desember	1	-	-
Jumlah	12	35	35

Sumber: *Cafe* Kampung Nobita

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui jumlah karyawan yang mendapatkan *reward* di tahun 2022. Pada jenis *reward* jalan-jalan dan *family gathering* diberikan dalam periode satu tahun sekali. Pada tabel diatas karyawan

yang mendapatkan jalan-jalan dan *family gathering* berjumlah 35 orang (semua karyawan). Untuk pemberian bonus upah terdapat 12 orang, dengan pemberian nominal uang 100 ribu rupiah per orang diberikan satu bulan sekali.

Jumlah karyawan penilaian kinerja dengan jumlah pemberian *reward* kepada karyawan berbeda karena terdapat karyawan yang *resign* tidak sesuai dengan aturan perusahaan dan terdapat karyawan yang mendapatkan nilai kinerja baik tetapi melakukan kesalahan sehingga mendapatkan hukuman potongan *salary* beserta tidak mendapatkan bonusnya.

Selain itu permasalahan lain yang terjadi di *Cafe* Kampung Nobita adalah terdapat karyawan yang melanggar SOP atau aturan yang dibuat oleh perusahaan. Salah satunya pria berambut panjang, stok produk tidak sesuai ketentuan, dan keuangan tidak *balance*. Hal ini dapat dilihat dari data kesalahan karyawan dan jenis *punishment*. Berikut data kesalahan karyawan dan jenis *punishment* pada *Cafe* Kampung Nobita tahun 2022.

Tabel 4
Jumlah Karyawan, Kesalahan Karyawan dan Jenis *Punishment* di *Cafe* Kampung Nobita Tahun 2022

No	Kesalahan Karyawan	Jenis <i>Punishment</i>	Jumlah Karyawan
1	Rambut Panjang	Potongan <i>salary</i>	2
2	Stok produk tidak sesuai ketentuan	Potongan <i>salary</i>	2
3	Keuangan tidak <i>balance</i>	SP2 atau dikeluarkan	1
Jumlah			5

Sumber: *Cafe* Kampung Nobita

Cafe Kampung Nobita memiliki SOP dan peraturan perusahaan tersendiri. Jika karyawan melanggar SOP maka akan mendapatkan peringatan atau teguran (SP1) apabila dalam waktu 2 minggu belum ada perubahan maka akan ada pemotongan gaji (SP2). Pihak *general manager* akan turun langsung

menyelesaikan masalah apabila karyawan tidak mau berubah atas kesalahannya maka akan di PHK (pemutusan hubungan kerja) sebagai SP3. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui kesalahan karyawan berdasarkan jenis *punishment* yang diberikan, terdapat 4 karyawan potong gaji sebesar 20 ribu rupiah per *item* kesalahan diakhir bulan dan bagian *finance* diberikan SP2 jika tidak mampu memperbaiki kesalahan maka akan dikeluarkan.

Cafe Kampung Nobita memberikan 2 jenis kesejahteraan yaitu kesejahteraan ekonomis dan fasilitas. Walaupun *Cafe* Kampung Nobita sudah melaksanakan program kesejahteraan karyawan, masih terdapat masalah yaitu karyawan yang tidak mengikuti SOP dan aturan yang ada. Selain itu terdapat kecemburuan sosial antar karyawan, sehingga kesejahteraan diberikan merata kepada seluruh karyawan. Tetapi perusahaan juga memberikan perbedaan kesejahteraan berupa tunjangan kepada karyawan yang sudah bekerja selama satu tahun. Berikut data yang karyawan yang mendapatkan tunjangan di tahun 2022.

Tabel 5
Data Karyawan Yang Mendapatkan Tunjangan (Kesejahteraan)
Tahun 2022

No	Keterangan	Jumlah
1	Barista	1
2	<i>Supervisor</i>	1
3	Pramuniaga	2
4	Koki	4
Jumlah		8

Sumber: *Cafe* Kampung Nobita

Perusahaan memberikan kesejahteraan terhadap karyawannya apabila sudah bekerja selama satu tahun. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang mendapatkan tunjangan dibagian job koki sejumlah 4 orang

karyawan, barista 1 orang karyawan, *supervisor* 1 orang karyawan, dan pramuniaga sebanyak 2 orang karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh *Reward, Punishment, dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Kampung Nobita Kecamatan Kersana*”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan *Cafe Kampung Nobita*?
2. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan *Cafe Kampung Nobita*?
3. Bagaimana pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan *Cafe Kampung Nobita*?
4. Bagaimana pengaruh *reward, punishment, dan kesejahteraan* terhadap kinerja karyawan *Cafe Kampung Nobita*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan *Cafe* Kampung Nobita
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan *Cafe* Kampung Nobita
3. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan *Cafe* Kampung Nobita
4. Untuk mengetahui pengaruh *reward*, *punishment*, dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan *Cafe* Kampung Nobita

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tujuan penelitian. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa dapat dijadikan bahan referensi penelitian selanjutnya serta untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang ilmu sumber daya manusia berdasarkan teori-teori yang didapatkan saat perkuliahan berlangsung pada khususnya memahami pengaruh *reward*, *punishment*, dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman dalam penelitian permasalahan yang ada dan yang terjadi. Serta penelitian ini digunakan sebagai salah satu persyaratan kelulusan

pada Program Sarjana (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

b. Bagi *Cafe* Kampung Nobita

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan maupun evaluasi yang berguna bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan, perbaikan, ataupun penyempurnaan pada proses mengembangkan sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Grand theory dalam penelitian ini menggunakan teori motivasi dua faktor, dimana faktor yang membuat orang merasa puas dan membuat tidak puas. Apabila dengan adanya faktor motivator yang tinggi maka akan menjadi penyebab pada kepuasan hati, sebaliknya apabila faktor ketidakpuasan yang tinggi maka akan menyebabkan pekerja tidak puas hati. Kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2016).

Faktor-faktor yang dapat memotivasi (pemuas) meliputi: penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab. Sedangkan faktor tidak kepuasan meliputi: kondisi kerja, gaji, dan kebijakan perusahaan.

Sesuai dengan teori tersebut dengan adanya motivasi pemuas maka *reward* akan mempengaruhi kinerja karyawan, bentuk dari *reward* berupa finansial maupun non finansial. Untuk mencegah adanya *punishment* karyawan harus termotivasi untuk bekerja dengan baik atau bekerja sesuai dengan aturan yang ada. Selain itu motivasi dapat membuat karyawan menjadi lebih nyaman dan mampu bertahan di pekerjaannya karena termotivasi dengan adanya kesejahteraan.

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Rivai (2014) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja yaitu hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai sebagai bukti telah melaksanakan tanggung jawab berupa tugas yang telah diberikannya baik secara kualitas maupun kuantitas.

Dari beberapa pendapat mengenai definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dimana karyawan dengan kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan input atau output yang telah dilakukan berdasarkan tanggung jawab, pengalaman, dan kesungguhan.

b. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2012) penilaian kinerja dapat memberikan manfaat bagi suatu perusahaan, yaitu:

1) Evaluasi Antar Individu

Melakukan penilaian kinerja bagi setiap individu dalam suatu organisasi atau perusahaan agar dapat menentukan jumlah dan jenis kompensasi atau penghargaan.

2) Pengembangan Diri Setiap Individu

Melakukan penilaian kinerja karyawan demi pengembangan karyawan yang baik, sehingga karyawan yang memiliki kinerja rendah akan diberikan pendidikan atau pelatihan yang sesuai.

3) Pemeliharaan Sistem

Sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik tentunya subsistem satu dengan subsistem lainnya sangat berkaitan dan apabila salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik maka akan mengganggu jalannya subsistem yang lainnya.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa mendatang melalui keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

c. Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Afandi (2018) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Faktor Individu

Faktor yang meliputi tentang pengetahuan, keterampilan, kemampuan percaya diri, motivasi, etos kerja, disiplin, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2) Faktor Kepemimpinan

Dalam hal ini mencakup tentang bagaimana kualitas dalam memberikan dukungan, semangat serta pengarahan dari pimpinan yang terkait.

3) Faktor Tim

Faktor ini meliputi dukungan dari rekan kerja yang diberikan kepada rekannya dalam satu tim, rasa kompak dalam satu tim serta pemerataan anggaran tim.

d. Dimensi dan Indikator Kinerja

Ada beberapa dimensi dan indikator kinerja yang dikemukakan oleh Robbinns & Judge (2014) diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas Hasil Kerja

Jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai karyawan dan pencapaian target pekerjaan karyawan.

2) Kualitas Hasil Kerja

Mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran (ketidak puasan) yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran seperti keterampilan, kepuasan pelanggan, ataupun inisiatif.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Hal ini dapat kita lihat dari tingkat kehadiran karyawan dan ketaatan karyawan dalam bekerja.

2. *Reward* (Penghargaan)

a. Pengertian *Reward*

Menurut Fahmi (2017) *reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik bentuk finansial maupun non finansial.

Reward adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Tidak hanya karena pemberian *reward* atau kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi (Handoko, 2023).

Dari beberapa pendapat mengenai definisi *reward* di atas dapat disimpulkan bahwa *reward* merupakan bentuk upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawannya dengan cara memberikan imbalan sehingga karyawan merasa diakui dan diharapkan agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien sehingga target perusahaan dapat tercapai.

b. Jenis-Jenis *Reward*

Menurut pendapat Ivancevich (2006) *reward* dibedakan menjadi dua yaitu:

- 1) Penghargaan Ekstrinsik (*Extrinsic Reward*), penghargaan yang berasal dari luar diri seorang tersebut, meliputi:
 - a) Penghargaan finansial
 - b) Penghargaan non finansial
- 2) Penghargaan Intrinsik (*Intrinsic Reward*), penghargaan yang bisa diatur diri sendiri, meliputi:
 - a) Penyelesaian (*Completion*) adalah kemampuan melalui sampai dengan menyelesaikan tugas suatu pekerjaan atau proyek.
 - b) Pencapaian (*Achievement*) merupakan penghargaan yang diperoleh ketika seorang karyawan telah meraih suatu tujuan yang menantang.
 - c) Otonomi (*Autonomy*) seperti memberikan hak kepada karyawan untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.
 - d) Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*) seperti mengembangkan kemampuan karyawan agar dapat memaksimalkan atau memuaskan potensi keterampilannya.

c. Tujuan dan Dampak Pemberian *Reward*

Menurut Sedarmayanti (2017) tujuan diberikannya *reward* oleh perusahaan kepada karyawannya adalah sebagai berikut:

- 1) Menarik SDM, hendaknya setiap penghargaan kepada pegawai dapat menimbulkan ketertarikan atau hasrat bagi pegawai untuk memperolehnya.

- 2) Memotivasi SDM, penghargaan pegawai harus memotivasi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik lebih bersemangat dan lebih berkinerja tinggi.
- 3) Mengembangkan SDM, penghargaan pegawai hendaknya dapat memberi peluang kepada pegawai untuk berkembang, berkembang kemampuan dan wawasannya, berkembang kariernya dan berkembang pendapatannya.
- 4) Memuaskan SDM, hendaknya setiap penghargaan dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai yang memperolehnya.
- 5) Memelihara SDM, penghargaan pegawai hendaknya dapat mempertahankan pegawai pada organisasi tertentu sehingga tingkat *turn over* atau keluar dari organisasi rendah.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Reward*

Menurut Nawawi (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi *reward*, yaitu:

- 1) Konsisten Internal ditentukan melalui klasifikasi sulit atau mudahnya jenis pekerjaan yang ada.
- 2) Kompetisi/ Persaingan Eksternal membandingkan besaran penghargaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya dengan tujuan penghargaan yang diberikan masih mengandung nilai kompetitif bagi para pegawai sehingga akan menghindari adanya pegawai yang pindah ke perusahaan lain.
- 3) Kontribusi Karyawan (*Employee Contribution*) dapat dijadikan dasar sebagai penetapan besarnya penghargaan yang akan diberikan perusahaan.

- 4) Administrasi (*Administration*) merupakan aspek keempat yang menjadi faktor dalam pemberian penghargaan. Data yang berisi aspek perencanaan perusahaan anggaran yang tersedia, mengkomunikasikan dengan para manajer dan evaluasinya dapat dijadikan dasar untuk menetapkan kebijakan pemberian penghargaan.

e. Dimensi dan Indikator *Reward*

Menurut Busro (2013) dimensi dan indikator *reward* sebagai berikut:

- 1) *Financial Reward* adalah *reward* yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang atau finansial seperti gaji dan bonus.
- 2) *Inherent Reward* adalah *reward* yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk kebanggaan dan rasa empati dari pihak perusahaan.
- 3) *Non-Financial Reward* adalah *reward* yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk bukan uang seperti wewenang, apresiasi, dan penunjukan pegawai sebagai perwakilan perusahaan.

d. *Punishment* (Hukuman)

a. Pengertian *Punishment*

Punishment adalah bentuk hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada karyawan yang telah melanggar (Mangkunegara, 2013).

Menurut Rivai (2014) mengatakan *punishment* juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya

untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pendapat mengenai definisi *punishment* di atas dapat disimpulkan bahwa *punishment* merupakan hukuman atau sanksi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan dalam bekerja secara sadar sehingga dapat dijadikan sebagai alat untuk merangsang pegawai meningkatkan kinerjanya.

b. Tujuan *Punishment*

Punishment merupakan tindakan konsekuensi yang dilakukan perusahaan dari perilaku yang negatif dari karyawan, tujuan pemberian *punishment* ini bermacam-macam, salah satunya adalah teori tujuan pemberian *punishment* menurut Purwanto (2021), sebagai berikut:

- 1) Teori Pembalasan Hukuman diadakan sebagai pembalasan terhadap kelalaian dan pelanggaran yang telah dilakukan seseorang pegawai.
- 2) Teori Perbaikan Hukuman diberikan untuk membasmi kejahatan, untuk memperbaiki si pelanggar agar tidak berbuat kesalahan itu lagi.
- 3) Teori Perlindungan Hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini, masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan oleh si pelanggar.
- 4) Teori Ganti Rugi Hukuman diadakan untuk mengganti kerugian-kerugian yang telah diderita perusahaan akibat dari kejahatan-kejahatan atau pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

- 5) Teori Menakut-nakuti Hukuman diadakan untuk menimbulkan perasaan takut kepada si pelanggar akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.

c. Dimensi dan Indikator *Punishment*

Menurut Rivai (2016) mengatakan bahwa terdapat beberapa dimensi dan indikator *punishment* seperti:

- 1) Hukuman ringan dengan jenis:
 - a) Teguran lisan kepada karyawan pelanggar
 - b) Teguran tertulis
- 2) Hukuman sedang dengan jenis:
 - a) Penundaan kenaikan gaji
 - b) Pemotongan gaji
- 3) Hukuman berat dengan jenis:
 - a) Pembebasan dari jabatan
 - b) Pemutusan hubungan kerja

e. Kesejahteraan Karyawan

a. Pengertian Kesejahteraan

Menurut Sedamayanti (2017) menyebut kesejahteraan yang dimaksud disini adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan secara material cukup memenuhi kebutuhannya dan merasa aman dan tenang dalam menajalani kehidupannya.

Menurut Sofyandi (2008) kesejahteraan dapat dilakukan dengan cara memberikan pelayanan dan memberikan fasilitas yang dibutuhkan.

Dari beberapa pendapat mengenai definisi kesejahteraan di atas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan merupakan balas jasa dengan pemberian bonus atau insentif dari organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik.

b. Tujuan Pemberian Kesejahteraan

Pemberian program kesejahteraan menurut Hasibuan (2018) mempunyai tujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan karyawan kepada perusahaan.
- 2) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
- 3) Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Menurunkan tingkat absensi dan *turnover* karyawan.
- 5) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
- 6) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu.
- 7) Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- 8) Mengefektifkan pengadaan karyawan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan

Program kesejahteraan karyawan menurut Panggabean (2013) semakin penting untuk dilaksanakan karena alasan-alasan berikut:

- 1) Perubahan sikap karyawan yang disebabkan meningkatnya tingkat pendidikan.
- 2) Tuntutan serikat karyawan.

- 3) Persyaratan dari pemerintah yang diwujudkan dalam bentuk undang-undang.
- 4) Persaingan yang makin berat mengakibatkan para pengusaha harus berusaha untuk memberikan berbagai jaminan agar para karyawan tidak lari dari perusahaan
- 5) Adanya pengawasan terhadap tinggi rendahnya tingkat upah, terutama dari perkumpulan para pengetahuan untuk mencegah persaingan dalam pemberian upah.

d. Dimensi dan Indikator Kesejahteraan Karyawan

Dimensi dan indikator kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2018) sebagai berikut:

1) Kesejahteraan bersifat ekonomis

Diantaranya yaitu: uang pensiunan, tunjangan hari raya, pakaian dinas, dan uang duka.

2) Kesejahteraan bersifat fasilitas

Diantaranya yaitu: sarana rohani/tempat ibadah, cuti, dan izin.

3) Kesejahteraan bersifat pelayanan

Diantaranya yaitu: jaminan kesehatan dan kredit rumah.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah pencarian informasi atau data sebagai referensi yang digunakan untuk mencari sebuah perbandingan dan mencari inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya.

1. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sengkey, Dotulong & Lumintang, 2021) dengan judul penelitian “Pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Tomohon”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan dan parsial pengaruh *reward*, *punishment*, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo cabang Tomohon. Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu dengan menggunakan sampel dengan kriteria tertentu yang berjumlah 52 responden dan 59 populasi. Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan secara simultan *reward*, *punishment*, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan untuk uji secara parsial menunjukkan bahwa *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian ini PT. Bank SulutGo harus tetap konsisten dan terus meningkatkan kualitas kinerja demi keberhasilan perusahaan.
2. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Nompo dan Pandowow, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan

kuantitatif dimana responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V manado sebanyak 40 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Suak, Adolfina, & Uhing 2021) dengan judul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sangat lemah. Uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial *reward* dan *punishment* juga tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Mahdi, Setiawati & Puspitasari, 2023) dengan judul “Pengaruh *Reward*, *Punishment*, Dan Keselamatan Kerja

Terhadap Kinerja Driver Grab Di Kota Semarang”. Hasil pengujian statistik pengaruh *reward* terhadap kinerja driver menunjukkan hasil bahwa uji thitung sebesar $2,308 > t_{tabel} 1.66088$ dengan nilai signifikan $0,023 < 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, sehingga *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Driver Grab Di Kota Semarang. Hasil pengujian statistik pengaruh *punishment* terhadap kinerja driver menunjukkan hasil uji thitung sebesar $3,082 > t_{tabel} 1.66088$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, sehingga *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver grab di Kota Semarang. Dan hasil pengujian statistik pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja driver menunjukkan hasil bahwa uji thitung sebesar $3,245 > t_{tabel} 1.66088$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, sehingga keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver grab di Kota Semarang. Dari hasil analisis dan pembahasan menunjukkan variabel berpengaruh secara parsial yaitu; *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver, *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver, dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver grab di Kota Semarang.

5. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni, 2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya

kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. Menggunakan teknik purposive diperoleh 60 orang responden. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berdasarkan hasil uji t, diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji F diperoleh variabel gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. Untuk uji koefisien determinasi yang disesuaikan atau Adjusted R Square yaitu 0,528 artinya 52,8% variasi dari semua variabel bebas (gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment*) dapat menerangkan variabel tak bebas (kinerja pegawai), sedangkan sisanya sebesar 57,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Dalam Penelitian yang dilakukan oleh (Ariasih, S., Suryani, 2023) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, *Reward*, Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Dalung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung. Penelitian ini dilakukan di Warung Mina Dalung dengan menggunakan sampel sebanyak 45 orang karyawan sebagai responden penelitian. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah

dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 23. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung, sehingga semakin baiknya kepemimpinan maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung, sehingga semakin baiknya *reward* maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung, sehingga semakin baiknya *punishment* maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung.

7. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Saidah, 2017) yang berjudul “Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Disiplin, dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Sakinah Surabaya”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pendidikan, kompetensi, disiplin, dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan supermarket sakinah Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi karyawan pada supermarket sebanyak 44 orang. Berdasarkan hasil dari analisis dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara parsial pada variabel kompetensi (X2) dan variabel kesejahteraan (X4). Pertama, pada variabel kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Supermarket Sakinah

Surabaya. Diperoleh hasil dengan nilai thitung sebesar $3,855 > t_{tabel}$ sebesar 2,021. Oleh karena nilai thitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,855 > 2,021$), maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif. Kedua, pada variabel kesejahteraan karyawan (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) di Supermarket Sakinah Surabaya. Diperoleh hasil bahwa nilai thitung sebesar $3,570 > t_{tabel}$ sebesar 2,021. Oleh karena nilai thitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,570 > 2,021$), maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pendidikan, kompetensi, disiplin dan kesejahteraan karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Supermarket Sakinah Surabaya. Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Supermarket Sakinah Surabaya adalah variabel kompetensi.

8. Dalam penelitian yang dibuat oleh (Pratama, 2023) yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Guwanta Sejahtera Gemilang Kabupaten Kediri”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh kesejahteraan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan CV. Gawanta Sejahtera Gemilang Kabupaten Kediri. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Dalam hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja berpengaruh secara parsial dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$. Semangat kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,007 < 0,05$. Kesejahteraan dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gawanta Sejahtera Gemilang Kabupaten Kediri. Dalam hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.

9. Dalam penelitian yang dibuat oleh (Syifaurrehman, Ayuningtyas & Indiyati, 2022) yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat kesejahteraan, motivasi kerja, kinerja pegawai Dinas TPH serta mengetahui seberapa besar pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja secara simultan dan parsial. Penelitian ini merupakan penelitian survei menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 118 orang. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan software IBM SPSS 25. Hasil penelitian menemukan bahwa tingkat kesejahteraan tergolong cukup baik, motivasi kerja tergolong tinggi, kinerja tergolong baik, kesejahteraan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Secara bersama-sama, variabel kesejahteraan dan motivasi kerja mampu memberikan kontribusi atas perubahan-perubahan

yang terjadi pada variabel kinerja sebesar 64,5%, sementara sisanya sebesar 35,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

10. Dalam penelitian yang dibuat oleh (Aprialitrama, 2023) yang berjudul “Pengaruh Stres, Motivasi, Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Yoi Kona Cafe Space Surabaya”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stress kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Yoi Kona Cafe & Space Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner yang menjadi sebuah objek peneliti. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel menggunakan semua populasi sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis linier berganda dengan menggunakan program software IBM SPSS Statistic 23. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan dalam penjelasan sebagai berikut: (a) Variabel stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari hasil uji regresi nilai signifikansi $0,047 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (b) Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari hasil uji regresi nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(c) Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari hasil uji regresi nilai signifikansi $0,370 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

11. Dalam penelitian yang dibuat oleh (Juniarti, 2020) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari *Coffee* Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sari Coffee Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Sari Coffee Indonesia di wilayah cabang Surabaya Barat sebanyak 49 responden. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau sampel jenuh sebanyak 49 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji kelayakan model, perumusan hipotesis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,324 dan tingkat signifikansi sebesar 0,006, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,181 dan tingkat signifikansi sebesar 0,023 dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,343 dan tingkat signifikansi sebesar 0,003 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, kompensasi,

dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Sari *Coffee* Indonesia.

12. Dalam penelitian yang dibuat oleh (Sidik, Hernawati & Kurniawan, 2021) yang berjudul “Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang diperoleh nilai thitung > ttabel yaitu $61,695 > 1,66055$ dan sig. sebesar $0,000/0,0$ hipotesis 1 yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan yang diperoleh nilai thitung > ttabel yaitu $38,241 > 1,66055$ dan sig. $0,00/0,00$ hipotesis 2 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan yang diperoleh nilai thitung > ttabel yaitu $35,798 > 1,66055$ dan sig. $0,000$ ($0,000$ ttabel tabel dan nilai sig < dari $0,05$ atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dan hipotesis 4 diterima.

Tabel 6
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian dan Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian
1.	Sengkey, dkk (2021)	Pengaruh <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Salutgo Cabang Tomohon.	Variabel: Terdapat 3 variabel independen yaitu: <i>reward</i> (X1), <i>punishment</i> (X2), dan komunikasi (X3). Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja (Y). Hasil: Secara simultan <i>reward</i> , <i>punishment</i> , dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Terdapat variabel <i>reward</i> (X1), <i>punishment</i> (X2), dan kinerja (Y). Perbedaan: Tidak ada variabel komunikasi (X3).
2.	Nompo & Pandowow (2020)	Pengaruh <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado	Variabel: Terdapat 3 variabel independen yaitu: <i>reward</i> (X1), <i>punishment</i> (X2), dan disiplin (X3). Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja (Y). Hasil: <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja.	Persamaan: Terdapat variabel <i>reward</i> (X1), <i>punishment</i> (X2), dan kinerja (Y). Perbedaan: Tidak ada variabel disiplin kerja (X3).
3.	Suak, dkk (2017)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang	Variabel: <i>Reward</i> (X1), <i>punishment</i> (X2) dan Kinerja (Y). Hasil: <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Terdapat variabel <i>reward</i> (X1), <i>punishment</i> (X2), dan kinerja (Y). Perbedaan: Dalam penelitian tersebut hanya ada 2 variabel independen.
4.	Mahdi, dkk (2023)	Pengaruh <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Di Kota Semarang	Variabel: <i>Reward</i> (X1), <i>Punishment</i> (X2), Keselamatan kerja (X3) dan Kinerja (Y). Hasil: <i>Reward</i> , <i>punishment</i> , dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan	Persamaan: Terdapat variabel <i>reward</i> (X1), <i>punishment</i> (X2), dan kinerja (Y). Perbedaan: Tidak ada variabel disiplin kerja (Y).

No	Nama dan Tahun Penelitian	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian dan Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian
			signifikan terhadap kinerja.	
5.	Wahyuni & Rosniyenti (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, <i>Reward</i> , dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat	Variabel: Gaya kepemimpinan (X1), <i>Reward</i> (X2), <i>Punishment</i> (X3) dan kinerja (Y). Hasil: Gaya kepemimpinan, <i>reward</i> , dan <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Persamaan: Terdapat variabel independen <i>reward</i> dan <i>punishment</i> . Variabel dependen kinerja (Y). Perbedaan: Tidak ada variabel independen gaya kepemimpinan.
6.	Ariasih, dkk (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, <i>Reward</i> , dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Dalung	Variabel: kepemimpinan (X1), <i>reward</i> (X2), dan <i>punishment</i> (X3). Sedangkan variabel dependen kinerja (Y). Hasil: kepemimpinan, <i>reward</i> , dan <i>punishment</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Terdapat variabel independen <i>reward</i> dan <i>punishment</i> . Variabel dependen kinerja. Perbedaan: Tidak ada variabel independen kepemimpinan.
7.	Saidah (2021)	Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Disiplin, dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Sakinah Surabaya	Variabel: Pendidikan (X1), kompetensi(X2), disiplin(X3), kesejahteraan(X4) dan kinerja (Y). Hasil: Terdapat pengaruh secara parsial pada kompetensi dan kesejahteraan.	Persamaan: Terdapat variabel independen kesejahteraan dan variabel dependen kinerja. Perbedaan: Tidak ada variabel independen pendidikan, kompetensi, dan disiplin.
8.	Pratama (2023)	Pengaruh Kesejahteraan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Guwanta Sejahtera Gemilang Kabupaten Kediri	Variabel: Kesejahteraan, Semangat kerja dan kinerja karyawan. Hasil: kesejahteraan dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja.	Persamaan: Terdapat variabel independen kesejahteraan dan variabel dependen kinerja. Perbedaan: Tidak ada variabel independen semangat kerja.
9.	Syifaurrahmah (2022)	Pengaruh Kesejahteraan dan	Varibel: Kesejahteraan, motivasi	Persamaan: Terdapat variabel

No	Nama dan Tahun Penelitian	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian dan Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian
		Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikulura Provinsi Jawa Barat	kerja dan kinerja. Hasil: kesejahteraan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	independen kesejahteraan dan variabel dependen kinerja. Perbedaan: Tidak ada variabel independen motivasi kerja.
10.	Aprialitratama (2023)	Pengaruh Stres, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yoi Kona <i>Cafe Space</i> Surabaya	Variabel: stres, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil: stres dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Terdapat variabel dependen kinerja. Perbedaan: Tidak ada variabel independen stres, motivasi, dan kepuasan kerja.
11.	Juniarti (2020)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sari <i>Coffe</i> Indonesia	Variabel: pelatihan, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Hasil: pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Terdapat variabel dependen kinerja. Perbedaan: Tidak ada variabel independen pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja.
12.	Sidik, dkk (2021)	Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta	Variabel: komitmen, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Hasil: komitmen, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Persamaan: Terdapat variabel dependen kinerja. Perbedaan: Tidak ada variabel independen komitmen, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.

C. Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka berfikir merupakan sintesa dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian sehingga mampu menjelaskan secara operasional variabel yang teliti, menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti dan mampu

membedakan nilai variabel pada berbagai populasi atau data yang berbeda (Sugiyono, 2017). Berdasarkan pembahasan diatas, bisa disimpulkan bahwa kerangka berfikir adalah penjelasan secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap obyek permasalahan yang ada berdasarkan teori.

1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja

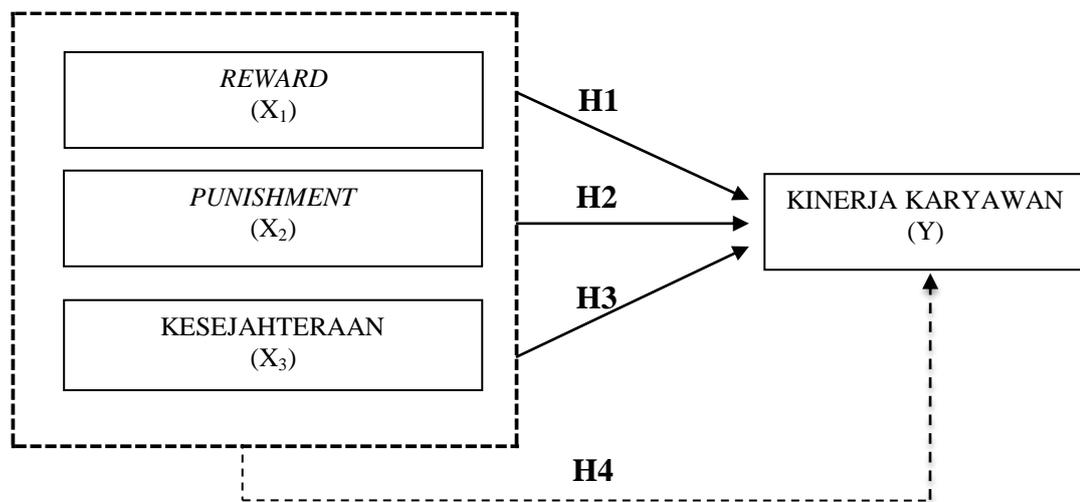
Reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan demi memenuhi kepuasan mereka seperti bonus, kenaikan imbalan kerja, promosi jabatan, dan penghargaan-penghargaan lainnya. Tujuan dari adanya program *reward* yaitu untuk menjadikan karyawan lebih semangat dan giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi akan diberikan *reward* karena telah melakukan pekerjaannya dengan baik. Ketika karyawan mendapatkan sebuah apresiasi atas pekerjaannya maka karyawan akan merasa senang dan mengupayakan agar kinerjanya meningkat terus.

2. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja

Punishment merupakan hukuman atau sanksi yang diberikan oleh atasan secara sadar kepada karyawan ketika terjadi pelanggaran. Tujuan dari pemberian *punishment* untuk memperbaiki karyawan yang telah melanggar aturan, memelihara peraturan yang sudah diterapkan perusahaan atau organisasi, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar agar tidak mengulangi lagi. Dengan adanya *punishment* karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya yang telah diberikan kepadanya sehingga dapat memacu kinerja yang lebih baik.

3. Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja

Kesejahteraan merupakan balas jasa dengan pemberian imbalan kepada karyawan agar menghasilkan kelengangan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Selain itu perusahaan dapat memberikan kesejahteraan karyawan melalui pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi dapat berupa gaji, upah, bonus, serta jaminan yang merupakan salah satu upaya perusahaan dalam mensejahterakan karyawannya, selain itu kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Konseptual

Keterangan:

—————▶ : Garis Parsial (Uji t)

.....▶ : Garis Simultan (Uji f)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara terhadap rumusan masalah. Berdasarkan uraian di atas hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga terdapat pengaruh positif *reward* terhadap kinerja karyawan pada *Cafe Kampung Nobita*
- H2: Diduga terdapat pengaruh positif *punishment* terhadap kinerja karyawan pada *Cafe Kampung Nobita*
- H3: Diduga terdapat pengaruh positif kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada *Cafe Kampung Nobita*
- H4: Diduga terdapat pengaruh *reward*, *punishment*, dan kesejahteraan terhadap kinerja secara simultan pada *Cafe Kampung Nobita*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *reward*, *punishment*, dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan *Cafe Kampung Nobita*.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2019).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut (Sugiyono, 2019) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini populasi yang nantinya akan diambil adalah seluruh karyawan *Cafe Kampung Nobita* yang berjumlah 35 karyawan.

Tabel 7
Populasi Penelitian

No	Keterangan	Jumlah Pegawai
1	Koki	5
2	<i>Supervisor</i>	1
3	<i>Content Creator</i>	2
4	Kasir	3
5	<i>Finance</i>	3
6	Pramuniaga	8
7	Bagian Dapur	5
8	<i>Helper</i>	6
9	Barista	2
Jumlah		35

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Dengan demikian penelitian ini memiliki jumlah sampel sebanyak 35 orang karyawan di *Cafe Kampung Nobita*

C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah definisi variabel berdasarkan teori.

a. *Reward* (X1)

Reward atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik bentuk finansial maupun non finansial (Fahmi, 2017).

b. *Punishment* (X2)

Punishment adalah bentuk hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada karyawan yang telah melanggar (Mangkunegara, 2013).

c. Kesejahteraan (X3)

Menurut Sedamayanti (2017) menyebut kesejahteraan yang dimaksud disini adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan secara material cukup memenuhi kebutuhannya dan merasa aman tenang dalam menjalani kehidupannya.

d. Kinerja (Y)

Menurut Rivai (2014) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu.

2. Definisi Operasionalisasi Variabel

Definisi operasionalisasi menjelaskan tentang bagaimana penelitian mengukur variabel yang ditunjukkan dengan indikator-indikator yang relevan. Berikut operasionalisasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 8
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	Skala	Sumber
Kinerja (Y)	Kuantitas Kerja	1. Banyaknya jumlah pekerjaan	1,2	Likert	Robbins & Judge (2014)
	Kualitas Kerja	1. Hasil kerja sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan	3,4		
	Ketepatan Waktu	1. Tingkat kehadiran dan ketaatan karyawan	5,6		
Reward (X1)	<i>Financial Reward</i>	1. Gaji pokok	1,2	Likert	Busro (2018)
		2. Pemberian bonus	3,4		
	<i>Non-Financial Reward</i>	1. Apresiasi	5,6		
		2. Penunjukan pegawai sebagai wakil perusahaan	7,8		
Punishment (X2)	Hukuman Ringan	1. Teguran lisan	1,2	Likert	Rivai (216)
		2. Teguran Tertulis	3,4		
	Hukuman Sedang	1. Pemotongan gaji	5,6		
	Hukuman Berat	1. Pemutusan hubungan kerja	7,8		

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	Skala	Sumber
Kesejahteraan (X3)	Ekonomis	1. Seragam Kerja	1,2	Likert	Hasibuan (2016)
		2. Tunjangan hari raya	3,4		
		3. Uang makan	5,6		
	Fasilitas	1. Tempat ibadah	7,8		
		2. Cuti	9,10		
		3. Pelatihan	11,12		
		4. Izin	13,14		

D. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, serta merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur apa yang diharapkan dari responden. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengisian kuesioner dengan penentuan nilai menggunakan skala likert dan jawaban dilakukan dalam bentuk *checklist*.

Tabel 9
Skala Likert

Jenis Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Angka 5 (lima) sangat setuju menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap pernyataan yang diajukan, sedangkan angka 1 (satu) sangat tidak setuju menunjukkan tanggapan yang bersifat negatif.

2. *Interview* (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit. Dalam penelitian ini wawancara yang digunakan adalah wawancara terbuka. Wawancara terbuka adalah adalah peneliti memiliki kebebasan untuk berbicara secara luas dan mendalam dalam kegiatan wawancara (Sugiyono, 2019).

3. Observasi

Observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi langsung dengan cara mengamati kondisi lingkungan di *Cafe* Kampung Nobita.

E. Uji Validitas dan Uji Reabilitas Insutrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan, atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menguji validitas

instrumen penelitian digunakan teknik Korelasi *product moment* yang dirumuskan sebagai berikut (Arikunto, 2013):

Rumus:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

N = Jumlah sampel

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah dari kuadrat nilai x

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

Setelah semua korelasi untuk setiap pernyataan dengan skor total diperoleh, nilai-nilai tersebut atau r_{hitung} dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Selanjutnya, jika nilai koefisien korelasi product moment r_{hitung} dari suatu pernyataan tersebut berada diatas nilai r_{tabel} maka pernyataan tersebut signifikan. Kriteria validitas adalah jika korelasi *product moment* $> r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% atau 0,05.

- a. Jika r_{hasil} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika r_{hasil} tidak positif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Rumus menentukan besar nilai r_{tabel} :

$$df = (N - 2)$$

Keterangan:

df = *Degree of freedom* (r_{tabel})

N = Jumlah responden

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dari instrumen penelitian ini digunakan cronbachs's. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach dengan ketentuan nilai minimal adalah 0,60. Artinya jika nilai cronbach alpha yang didapatkan dari hasil perhitungan lebih besar dari 0,60 maka bisa dikatakan kuesioner tersebut reliabel. Untuk mencari realibilitas intrumen digunakan rumus Cronbach Alpha sebagai berikut (Sugiyono, 2019):

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

F. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian yaitu analisis regresi linear berganda, analisis jalur serta pengujian hipotesis dengan menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 22.

1. *Method Of Successive Interval* (MSI)

Analisis *Method Of Successive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval (Sugiyono, 2019). Langkah-langkah yang dilakukan dalam MSI sebagai berikut:

- a. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar.
- b. Pada setiap butir ditemukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi.
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
- d. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
- e. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- f. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas).
- g. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

2. Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019) analisis statistik deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Analisis deskriptif ditunjukkan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan data dari variabel independen yaitu *reward*, *punishment*, dan kesejahteraan. Analisis statistik deskriptif merupakan teknik analisis data yang menjelaskan data secara umum atau generalisasi, dengan menghitung nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi (*standard deviation*).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent*. Jika variabel *independent* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel *independent* yang nilai korelasi antar sesama variabel *independent* sama dengan nol (Ghozali, 2016).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel *independent* banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel *dependent*.
- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel *independent*. Jika antar variabel *independent* ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel *independent* tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel *independent*.
- 3) Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel *independent* manakah yang dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel *independent* menjadi variabel *dependent* (terikat) dan diregres terhadap variabel *independent* yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat koloniaritas yang masih dapat ditolerir. Misal nilai tolerance = 0.10 sama dengan tingkat koloniaritas 0.95. Walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel *independent* mana sajakah yang saling berkorelasi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatterplots dan menggunakan uji glejser. Analisis dengan grafik plots memiliki kelemahan yang sangat signifikan oleh sebab itu diperlukan uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu uji glejser (Ghozali, 2016).

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan uji glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk memperkuat apakah data yang diolah mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya (Ghozali, 2016).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2016).

Dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, normalitas residual akan terlihat. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016).

Selain itu, uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S). Jika nilai signifikan dari pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih dari 0,05 berarti data normal (Ghozali, 2016).

4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independent reward* (X_1), *punishment* (X_2), dan *kesejahteraan* (X_3) terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda yang dipakai adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2019):

Rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X_1	= <i>Reward</i>
X_2	= <i>Punishment</i>
X_3	= Kesejahteraan Karyawan
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi (parsial)
e	= Tingkat Kesalahan

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan:

a. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2016) uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel *independent* dan *dependent*, apakah variabel *independent* yaitu *reward*, *punishment*, dan kesejahteraan benar-benar berpengaruh secara individual terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja pegawai. Langkah-langkah dalam melakukan uji t sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis

Menentukan formulasi hipotesis:

a) Formulasi Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan *Cafe* Kampung Nobita

$H_a : \beta_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan *Cafe* Kampung Nobita

b) Formulasi Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan *Cafe* Kampung Nobita

$H_a : \beta_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan *Cafe* Kampung Nobita

c) Formulasi Hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0$: Tidak terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan *Cafe* Kampung Nobita

$H_a : \beta_3 \neq 0$: Terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja *Cafe* Kampung Nobita

2) Menentukan taraf signifikan

Taraf signifikan adalah batas toleransi dalam menerima kesalahan dari hasil hipotesis terhadap nilai parameter solusinya. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$).

3) Kriteria pengujian Hipotesis

Kriteria untuk menolak atau menerima H_0 adalah:

H_0 diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

4) Menghitung t_{hitung}

Kesalahan standar estimasi (*standard error estimate*) diberi simbol Se yang dapat ditentukan dengan menggunakan formulasi sebagai berikut:

$$S_{Y.X} = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a.\sum Y - b.\sum XY}{n-2}}$$

Untuk menguji keberartian analisis regresi tersebut, maka dapat dihitung dengan rumus:

$$S_b = \frac{S_{Y.X}}{\sqrt{\sum X^2 - \frac{\sum(X)^2}{n}}}$$

Menentukan nilai t_{hitung} dengan formulasi sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta}{S_b}$$

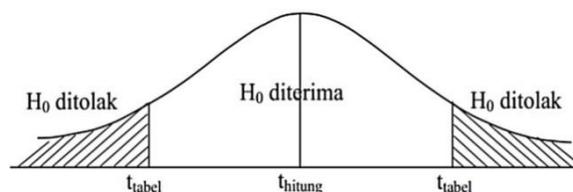
Keterangan:

b = Nilai parameter

S_b = *Standard error of the regression coefficient*

$S_{y.x}$ = *Standard error of estimate*

5) Kesimpulan



Gambar 2
Uji t (Parsial)

Dengan menggunakan tingkat keyakinan α sebesar 5% dan derajat kebebasan $(n-2)$. Kemudian dibandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka :

- a) Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b) Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dalam penelitian ini, untuk uji signifikansinya menggunakan SPSS dengan cara mengambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan t dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar 0,05 (5%) maka secara parsial variabel *independent* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*.
- b) Jika nilai signifikan t dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih besar dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu 0,05 (5%) maka secara parsial variabel *independent* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*.

b. Uji F (Simultan)

Uji statistik F ini pada dasarnya adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel *independent* yang dimasukan mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel *dependent*. Uji ini digunakan untuk menguji kelayakan model (*goodness of fit*) dalam pengambilan keputusan tingkat signifikan adalah 0,05 (5%).

- 1) Uji hipotesisnya sebagai berikut:

$H_0 = \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$: Tidak terdapat pengaruh *reward*, *punishment*, dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan *Cafe Kampung Nobita*

$H_a = \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$: Terdapat pengaruh *reward*, *punishment*, dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan *Cafe Kampung Nobita*

Kriteria Uji:

- a) Jika nilai $F_{hitung} > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b) Jika nilai $F_{hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kriteria Pengujian Hipotesis sebagai berikut:

1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *reward*, *punishment*, dan kesejahteraan terhadap variabel kinerja karyawan *Cafe* Kampung Nobita.

2) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *reward*, *punishment*, dan kesejahteraan terhadap variabel kinerja karyawan *Cafe* Kampung Nobita.

3) Nilai F_{hitung} dapat dicari menggunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{JK_{reg}/K}{JK_{res}/(n-k-1)}$$

Keterangan:

JK_{reg} = Jumlah kuadrat regresi

JK_{res} = Jumlah kuadrat residu

N = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

Dimana:

Menghitung jumlah kuadrat X Y dengan rumus:

$$JK_{XY} = \sum X_i Y_i - \frac{\sum X_i \cdot \sum Y_i}{N}$$

Menghitung jumlah kuadrat total dengan rumus:

$$JK_Y = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

Menghitung jumlah kuadrat regresi dengan rumus:

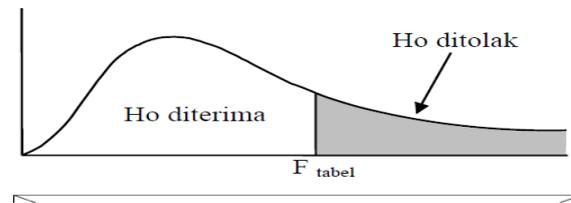
$$JK \text{ reg} = b (JK X_1 Y)$$

Menghitung jumlah kuadrat residu dengan rumus:

$$JK \text{ res} = JK Y - JK \text{ reg}$$

4) Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

5) Kesimpulan



Gambar 3
Uji F (Simultan)

Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$) dan nilai signifikan lebih kecil dari alpha 0,05 lihat ($P \leq 0,05$) maka kesimpulannya yang dapat diambil adalah menolak H_0 yang berarti koefisien korelasi signifikan secara statistik atau terdapat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (D) dilakukan untuk melihat adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas (*reward*, *punishment*, dan kesejahteraan) akan diikuti oleh variabel terikat (kinerja karyawan) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai *R Square* (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai R^2 yang

kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi *dependent* (Ghozali, 2016).

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi

r = Koefisien variabel bebas dan variabel terikat