

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat *Cafe* Kampung Nobita Kersana

Cafe Kampung Nobita merupakan tempat makan yang dibangun untuk memberdayakan masyarakat sekitar yang berawal dari adanya kebutuhan masyarakat yang membutuhkan tempat yang nyaman dengan fasilitas hiburan serta dapat dinikmati oleh semua kalangan baik anak muda, orang dewasa maupun anak-anak. Melihat adanya peluang dari sisi kebutuhan masyarakat maka dibangunkah Kampung Nobita yang didirikan pada bulan November 2020. Kampung Nobita merupakan singkatan dari nongkrong bareng kita yang dimana *cafe* tersebut berlokasi di Jl Slamet Riyadi KM 03, Kersana - Brebes (Komplek RM. Kampung Alang-alang).

Owner Cafe Kampung Nobita menciptakan konsep yang berbeda dari *cafe-cafe* yang sudah ada. Seperti contohnya penamaan tempat yang memiliki arti tersendiri tetapi sebagian orang tidak tau ada arti dari penamaan tempat tersebut, hanya taunya diambil dari sebuah nama kartun yaitu Nobita. *Cafe* Kampung Nobita sendiri memiliki tempat indoor dan outdoor yang sangat luas sehingga membuat nyaman pengunjung sebab yang berkunjung ke *cafe* biasanya bukan untuk mengenyangkan perut melainkan untuk bersantai dan menghabiskan waktu luang. Selain

itu terdapat fasilitas yang cukup seperti *meeting room*, toilet, dan mushola. Usaha yang bergerak dibidang kuliner ini buka setiap hari dengan jam operasional 11.00-22.30 WIB.

Cafe Kampung Nobita memiliki banyak menu makanan dari makanan ringan sampai ke makanan berat, selain makanan terdapat minuman *coffee* maupun *non coffee* dengan harga yang terjangkau dan rasanya berkualitas. Dari banyaknya menu makanan dan minuman terdapat menu *best seller* diantaranya yaitu roti panggang, kebab, sate taichan, dimsum, tongseng ayam, *chicken rice bowl*, *caramel latte*, dan *milkshake* klepon.

2. Visi dan Misi *Cafe* Kampung Nobita Kersana

a. Visi

Menjadikan Kampung Nobita sebagai *cafe* yang berkonsepkan kenyamanan bagi semua kalangan dengan mengutamakan suasana yang asri dan juga menyajikan makanan yang rasanya berkualitas dan bersih didukung oleh pelayanan yang mengutamakan kepuasan pelanggan, cepat, dan bersahabat.

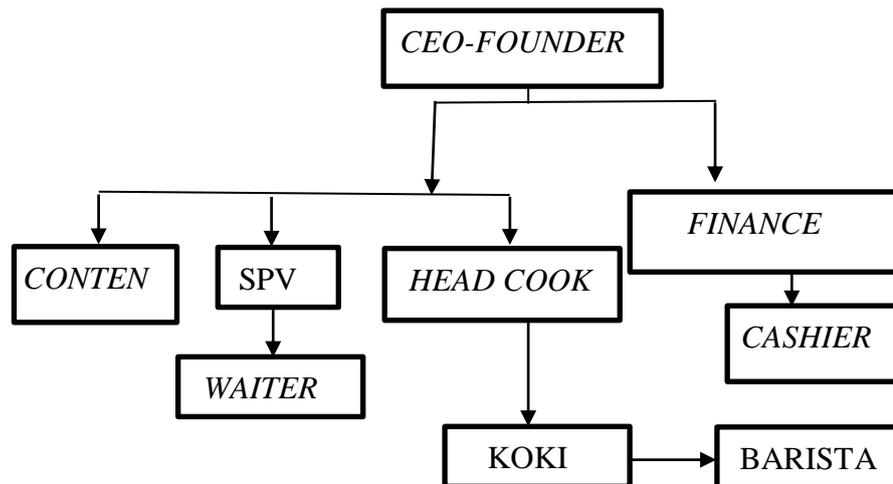
b. Misi

- 1) Memberikan kepuasan terhadap seluruh pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan
- 2) Mengutamakan kualitas disegala aspeknya
- 3) Menjadikan perusahaan sebagai wadah pengembangan potensi lingkungan sekitar

- 4) Mengembangkan inovasi demi kelangsungan dan ketahanan Perusahaan.

3. Strukur Organisasi *Cafe* Kampung Nobita Kersana

Berikut srtuktur organisasi *Cafe* Kampung Nobita Kersana:



Sumber: *Cafe* Kampung Nobita Kersana

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer digunakan dengan cara menyebarkan kuesioner pada karyawan *Cafe* Kampung Nobita. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 responden dan jumlah item pertanyaan dalam penelitian ini sebanyak 36 pernyataan.

a. Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Deskripsi responden yang telah mengisi kuesioner menurut jenis kelamin adalah sebagaimana yang tercantum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 10
Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase
1	Laki-laki	27	78%
2	Perempuan	8	22%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data 2024

Berdasarkan tabel di atas responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah laki-laki. Jumlah responden laki-laki sebanyak 27 responden atau 78% dan perempuan sebanyak 8 responden atau 22%.

b. Deskripsi Responden Menurut Umur

Deskripsi responden yang telah mengisi kuesioner menurut umur adalah sebagaimana yang tercantum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 11
Deskripsi Responden Menurut Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase
1	17-20	10	28%
2	21-25	10	28%
3	26-30	9	25%
4	>31	6	19%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa usia responden 17-20 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 28%, usia 21-30 tahun sebanyak 10 orang atau 28%, usia 26-30 tahun sebanyak 9 orang atau 25% dan usia >31 tahun sebanyak 6 orang atau 19%.

c. Deskripsi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Deskripsi responden yang telah mengisi kuesioner menurut Tingkat Pendidikan adalah sebagaimana yang tercantum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 12
Deskripsi Responden Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase
1	SMP	9	23%
2	SMA/SMK	19	44%
3	DIPLOMA	3	15%
4	S1	4	18%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa Tingkat Pendidikan SMP sebanyak 9 orang atau 23%, SMA/SMK sebanyak 19 orang atau 44%, DIPLOMA sebanyak 3 orang atau 15%, dan S1 sebanyak 4 orang atau 18%.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

Uji penelitian dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas seluruh variabel penelitian yaitu variabel *reward* (X_1), *punishment* (X_2), kesejahteraan karyawan (X_3), terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini proses perhitungan terhadap uji validitas dan reliabilitas skor hasil kuesioner yang telah di isi oleh 30 responden akan di olah dengan menggunakan MS. Excel dan Program SPSS 22.

a. Uji Validitas

Jumlah butir pernyataan variabel *reward* (X_1), *punishment* (X_2), kesejahteraan karyawan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebanyak 36 butir pertanyaan, sebelum dilakukan penelitian kepada 35 responden dilakukan uji validitas dengan 30 orang diluar responden terlebih dahulu, untuk mengetahui kuesioner valid atau tidaknya dengan cara melihat tabel pada lampiran. Suatu item dianggap valid bila nilai r

hitung lebih besar dari r tabel yaitu dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 dan (N=30) maka didapat r tabel sebesar 0,361. Adapun hasil perhitungan dengan SPSS Versi 22 untuk setiap item pernyataan adalah sebagai berikut:

1) Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap pernyataan kuesioner dari variabel kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

Tabel 13
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,819	0,361	Valid
	Y.2	0,546	0,361	Valid
	Y.3	0,376	0,361	Valid
	Y.4	0,579	0,361	Valid
	Y.5	0,734	0,361	Valid
	Y.6	0,819	0,361	Valid

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas dari hasil analisis ke 6 butir pernyataan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus *Product Moment Coefficient of Correlation* dibantu aplikasi SPSS versi 22 ternyata ke 6 pernyataan dinyatakan valid. Karena hasil r hitung > r tabel. Dengan demikian 6 butir pernyataan tersebut layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian variabel kinerja karyawan.

2) Uji Validitas Variabel *Reward*

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap pernyataan kuesioner dari variabel *reward*, adalah sebagai berikut:

Tabel 14
Uji Validitas *Reward*

Variabel	No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Reward (X₁)</i>	X _{1.1}	0,716	0,361	Valid
	X _{1.2}	0,814	0,361	Valid
	X _{1.3}	0,704	0,361	Valid
	X _{1.4}	0,814	0,361	Valid
	X _{1.5}	0,748	0,361	Valid
	X _{1.6}	0,782	0,361	Valid
	X _{1.7}	0,795	0,361	Valid
	X _{1.8}	0,713	0,361	Valid

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dari hasil analisis ke 8 butir pernyataan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus *Product Moment Coefficient of Correlation* dibantu aplikasi SPSS versi 22 ternyata ke 8 pernyataan dinyatakan valid. Karena hasil r hitung > r tabel. Dengan demikian 8 butir pernyataan tersebut layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian variabel *reward*.

3) Uji Validitas Variabel *Punishment*

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap pernyataan kuesioner dari variabel *punishment*, adalah sebagai berikut:

Tabel 15
Uji Validitas *Punishment*

Variabel	No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Punishment (X₂)</i>	X _{2.1}	0,752	0,361	Valid
	X _{2.2}	0,775	0,361	Valid
	X _{2.3}	0,552	0,361	Valid
	X _{2.4}	0,710	0,361	Valid
	X _{2.5}	0,784	0,361	Valid
	X _{2.6}	0,506	0,361	Valid
	X _{2.7}	0,812	0,361	Valid
	X _{2.8}	0,722	0,361	Valid

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dari hasil analisis ke 8 butir pernyataan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus *Product Moment Coefficient of Correlation* dibantu aplikasi SPSS versi 22 ternyata ke 8 pernyataan dinyatakan valid. Karena hasil r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian 8 butir pernyataan tersebut layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian variabel *punishment*.

4) Uji Validitas Variabel Kesejahteraan karyawan

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap pernyataan kuesioner dari variabel kesejahteraan karyawan, adalah sebagai berikut:

Tabel 16
Uji Validitas Kesejahteraan Karyawan

Variabel	No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kesejahteraan karyawan (X_3)	X _{3.1}	0,489	0,361	Valid
	X _{3.2}	0,515	0,361	Valid
	X _{3.3}	0,476	0,361	Valid
	X _{3.4}	0,379	0,361	Valid
	X _{3.5}	0,441	0,361	Valid
	X _{3.6}	0,510	0,361	Valid
	X _{3.7}	0,474	0,361	Valid
	X _{3.8}	0,632	0,361	Valid
	X _{3.9}	0,632	0,361	Valid
	X _{3.10}	0,594	0,361	Valid
	X _{3.11}	0,517	0,361	Valid
	X _{3.12}	0,594	0,361	Valid
	X _{3.13}	0,604	0,361	Valid
	X _{3.14}	0,433	0,361	Valid

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel atas, dari hasil analisis ke 14 butir pernyataan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus

Product Moment Coefficient of Correlation dibantu aplikasi SPSS versi 22 ternyata ke 14 pernyataan dinyatakan valid karena hasil r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian 14 butir pernyataan tersebut layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian variabel kesejahteraan karyawan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* $>$ 0,6. Berikut adalah tabel hasil uji reabilitas dengan bantuan SPSS versi 22:

Tabel 17
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	0,740	Reliabel
Reward (X ₁)	0,889	Reliabel
Punishment (X ₂)	0,851	Reliabel
Kesejahteraan karyawan (X ₃)	0,796	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua hasil dari variabel *reward*, *punishment*, kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki *cronbach's alpha* 0,740; 0,889; 0,851; 0,796 lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dapat dinyatakan reliabel.

3. Analisis Data

a. *Method Successive Interval* (MSI)

Metode ini digunakan untuk mengubah atau mentransformasi data yang diperoleh dari kuesioner. Dimana dalam penelitian ini data yang

diperoleh melalui kuesioner masih berbentuk data persepsi atau ordinal, yang perlu diubah terlebih dahulu menjadi data interval. Karena teknik pengujian yang dilakukan menggunakan regresi maka diperlukan media transformasi data, yaitu dengan menggunakan software *Method of Successive Interval*. Hasil dari transformasi data akan disertakan dalam lampiran.

b. Statistik Deskriptif

Dalam uji statistik deskriptif berfungsi untuk menyampaikan gambaran atau deskripsi atas data yang diperoleh, dengan melihat nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi, sehingga data tersebut mudah untuk dipahami dan dimengerti. Berdasarkan data yang diolah SPSS yang meliputi personal *reward* (X_1), *punishment* (X_2), kesejahteraan karyawan (X_3) dan kinerja karyawan (Y) maka akan terlihat nilai yang diperoleh dari tiap variabelnya. Hasil uji statistik deskriptif ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 18
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Reward</i>	35	17	25	21,63	2,170
<i>Punishment</i>	35	12	28	23,20	4,269
Kesejahteraan Karyawan	35	24	48	38,31	6,529
Kinerja Karyawan	35	8	19	14,97	3,321
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Output SPSS, 2023

Dari hasil uji statistik deskriptif didapatkan informasi sebagai berikut:

- 1) Dari data *reward* (X_1) menunjukkan nilai data tertinggi (maksimum) dari seluruh responden yang digunakan sebagai sampel dalam

penelitian adalah 25, dan nilai minimumnya sebesar 17, dengan nilai rata-rata (mean) yaitu 21,63, sedangkan nilai standar deviasinya adalah 2,170. Hal tersebut menunjukkan nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasi maka dapat dikatakan data tersebut termasuk baik.

- 2) Kemudian data diatas pada variabel *punishment* (X_2) menunjukkan nilai terendah (minimum) yang diperoleh dari seluruh responden yang menjadi sampel sejumlah 12, dan nilai tertinggi (maksimum) dari data tersebut sebesar 28, dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 23,20, kemudian standar deviasinya yaitu 4,269, jika dibandingkan nilai mean lebih besar dari standar deviasinya dan bisa dikatakan bahwa data tersebut termasuk baik.
- 3) Dilihat dari data variabel kesejahteraan karyawan (X_3) diatas bahwa nilai terendah (minimum) yang diperoleh dari seluruh responden yang menjadi sampel sejumlah 24, dan nilai tertinggi (maksimum) dari data tersebut sebesar 48, dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 38,31, kemudian standar deviasinya yaitu 6,529, jika dibandingkan nilai mean lebih besar dari standar deviasinya dan bisa dikatakan bahwa data tersebut termasuk baik.
- 4) Dilihat dari data variabel kinerja karyawan (Y) diatas bahwa nilai terendah (minimum) yang diperoleh dari seluruh responden yang menjadi sampel sejumlah 8, dan nilai tertinggi (maksimum) dari data tersebut sebesar 19, dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 14,97, kemudian standar deviasinya yaitu 3,321, jika

dibandingkan nilai mean lebih besar dari standar deviasinya dan bisa dikatakan bahwa data tersebut termasuk baik.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Penelitian uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

Tabel 19
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,90765664
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,065
	Negative	-,107
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS, 2023

Dari hasil uji normalitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,200 lebih besar dibandingkan nilai yang ditentukan sebesar 5%. Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test yang terdapat pada tabel diperoleh nilai test statistik sebesar 0,107 dan Asymp. Sig. Sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal.

2) Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas tampak pada tabel adalah sebagai berikut:

Tabel 20
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Reward</i>	,379	2,640
	<i>Punishment</i>	,254	3,939
	Kesejahteraan Karyawan	,219	4,557

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output SPSS, 2023

Dalam tabel di atas tampak bahwa hasil uji multikolonieritas menghasilkan nilai tolerance dan VIF berturut sebagai berikut 0,379, 0,254, 0,219 dan 2,640, 3,939, 4,557. Hasil uji multikolonieritas sebagaimana tampak pada tabel menghasilkan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan tidak mengalami masalah multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 21
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,962 ^a	,925	,918	,951	2,061

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Karyawan, *Reward*, *Punishment*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

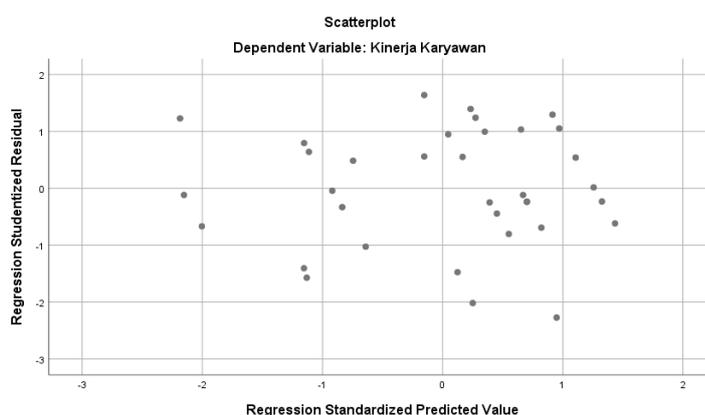
Sumber: Output SPSS, 2023

Hasil uji autokorelasi pada tabel diatas menunjukkan nilai dw sebesar 2,061. Dengan 3 variabel independen ($k = 3$) dan 35 sampel, $du = 1.652$ dan $dl = 1.222$ atau $4-dl = 4$. Nilai Durbin-Watson antar kolom du

$< DW < 4-dl$ menunjukkan tidak ada gejala autokorelasi. Berdasarkan hasil: $1,613 < 1,760 < 2,264$, menunjukkan tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif.

4) Uji Heterokedastisitas

Grafik scatterplot pada penelitian ini ditunjukkan pada grafik berikut:



Sumber: Output SPSS, 2023

Gambar 4
Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari hasil Uji Heteroskedastisitas pada gambar di atas dapat dijelaskan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Bentuk umum persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 22
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7,276	1,712		-4,251	,000
	<i>Reward</i>	,321	,122	,210	2,628	,013
	<i>Punishment</i>	,348	,076	,447	4,587	,000
	Kesejahteraan Karyawan	,189	,053	,372	3,548	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Output SPSS, 2023

Dari hasil analisis regresi linear berganda yang tampak pada tabel di atas dapat di buat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -7,276 + 0,321X_1 + 0,348X_2 + 0,189X_3$$

Adapun permasalahan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) = -7,276, dapat diartikan bahwa tingkat kinerja karyawan adalah -7,276 jika semua faktor independen seperti *reward* (X_1), *punishment* (X_2) dan kesejahteraan karyawan (X_3) sama dengan nol (= 0).
- b. Koefisien regresi β_1 adalah sebesar 0,321. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif *reward* terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin baik *reward* maka semakin baik pula kinerja karyawan, sebaliknya apabila *reward* semakin rendah maka semakin rendah pula kinerja karyawan.
- c. Besarnya koefisien regresi β_2 adalah sebesar 0,348. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif *punishment* terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin baik *punishment* maka semakin baik

pula Kinerja karyawan, sebaliknya apabila *punishment* semakin rendah maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

- d. Besarnya koefisien regresi β_3 adalah sebesar 0,189. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin baik kesejahteraan karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan, sebaliknya apabila kesejahteraan karyawan semakin rendah maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

4. Hasil Uji Hipotesis

- a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Untuk menentukan nilai t tabel, digunakan nilai $df = N - K - 1 = 35 - 3 - 1 = 31$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,696. Hasil uji koefisien regresi secara parsial tampak dalam tabel berikut:

Tabel 23
Hasil Uji Signifikansi Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7,276	1,712		-4,251	,000
	<i>Reward</i>	,321	,122	,210	2,628	,013
	<i>Punishment</i>	,348	,076	,447	4,587	,000
	Kesejahteraan Karyawan	,189	,053	,372	3,548	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisien regresi secara parsial (uji t) pada tabel di atas diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Nilai t hitung variabel *reward* (X_1) sebesar $2,628 > 1,696$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. Jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan *Cafe* Kampung Nobita Kecamatan Kersana.
 - 2) Nilai t hitung variabel *punishment* (X_2) sebesar $4,587 > 1,696$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Jadi H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan *punishment* terhadap kinerja karyawan *Cafe* Kampung Nobita Kecamatan Kersana.
 - 3) Nilai t hitung variabel kesejahteraan karyawan (X_3) sebesar $3,548 > 1,696$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Jadi H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan *Cafe* Kampung Nobita Kecamatan Kersana.
- b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independent* yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai dampak secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*. Berikut hasil analisis uji statistic F:

Tabel 24
Hasil Uji Signifikansi Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	346,961	3	115,654	127,997	,000 ^b
Residual	28,011	31	,904		
Total	374,971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Karyawan, *Reward*, *Punishment*

Sumber: Output SPSS, 2023

Dari data penghitungan uji signifikan secara simultan yang tampak pada tabel di atas, nilai F hitung sebesar $127,997 > 2,911$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan *reward* (X_1), *punishment* (X_2) dan kesejahteraan karyawan (X_3) terhadap kinerja karyawan *Cafe* Kampung Nobita Kecamatan Kersana.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi. Nilai R^2 menunjukkan kemampuan *reward*, *punishment* dan kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 25
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,962 ^a	,925	,918	,951

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Karyawan, *Reward*, *Punishment*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* adalah 0,918, untuk melihat besaran dalam presentase berdasarkan rumus $D = r^2 \times 100\%$, maka nilai koefisien determinasi yang diperoleh $0,918 \times 100\% = 91,8\%$. Hal ini berarti bahwa sebesar 91,8% kinerja karyawan *Cafe* Kampung Nobita Kecamatan Kersana di pengaruhi variabel independen (*reward*, *punishment* dan kesejahteraan karyawan).

Sedangkan 8,2% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti pelatihan dan kedisiplinan karyawan.

C. Pembahasan

Dengan hasil analisis yang dilakukan, berikut merupakan hasil pembahasan dalam penelitian ini

1. Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh *Reward Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Kampung Nobita Kecamatan Kersana*

Dengan hasil nilai koefisien beta yang bertanda positif 0,321 dan nilai signifikan $0,013 < 0,05$. Dan nilai t hitung 2,628 yang bisa diartikan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Cafe Kampung Nobita Kecamatan Kersana*. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif *reward* terhadap kinerja karyawan *Cafe Kampung Nobita Kecamatan Kersana* di terima kebenarannya.

Implikasi teori dari Fahmi (2017) *reward* adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik bentuk finansial maupun non finansial. *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.

Implikasi praktis penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi *reward*, maka semakin baik kinerja karyawan *Cafe* Kampung Nobita Kecamatan Kersana. Pemberian *reward* yang baik berupa gaji, bonus atau pujian dapat memberikan rasa puas dan bangga kepada karyawan atas pencapaian yang diraihinya. Sehingga dengan pemberian *reward*, *Cafe* Kampung Nobita dapat meningkatkan semangat kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya secara efektif dan efisien.

Hasil ini selaras dengan riset yang pernah dilakukan oleh Sengkey, dkk (2021) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan *Cafe* Kampung Nobita Kecamatan Kersana

Dengan hasil nilai koefisien beta 0,348 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung 4,587. Yang berarti *punishment* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Cafe* Kampung Nobita Kecamatan Kersana. Maka dengan hasil tersebut hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif *punishment* terhadap kinerja karyawan *Cafe* Kampung Nobita Kecamatan Kersana diterima kebenarannya.

Implikasi teori dari Rivai (2016), *punishment* 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.

Implikasi praktis penelitian ini menyatakan bahwa semakin baik *punishment*, maka semakin baik kinerja karyawan *Cafe* Kampung Nobita Kecamatan Kersana. *Punishment* yang berupa tindakan atau sanksi yang tegas kepada karyawan yang melakukan pelanggaran atau kesalahan di tempat kerja, dapat meningkatkan kesadaran dan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga pemberian *punishment* kepada karyawan yang melakukan kesalahan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sependapat dengan riset yang dilakukan oleh Mahdi, dkk (2023) yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk menguji hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan *Cafe* Kampung Nobita Kecamatan Kersana

Berdasarkan hasil nilai koefisien beta yang diperoleh bertanda positif sebesar 0,189 dan nilai *t* hitung yang diperoleh 3,548, yang berarti kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Cafe* Kampung Nobita Kecamatan Kersana. Maka dari itu hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan *Cafe* Kampung Nobita Kecamatan Kersana diterima kebenarannya.

Implikasi teori dari Sedamayanti (2017), kesejahteraan yang dimaksud disini adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan secara material

cukup memenuhi kebutuhannya dan merasa aman dan tenang dalam menjalani kehidupannya. kesejahteraan merupakan balas jasa dengan pemberian bonus atau insentif dari organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik.

Implikasi praktis penelitian ini menyatakan bahwa semakin baik kesejahteraan karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan *Cafe Kampung Nobita* Kecamatan Kersana. Kesejahteraan karyawan menjadi salah satu faktor penting untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja, dimana kesejahteraan karyawan berupa rasa aman dan nyaman dalam bekerja serta rasa puas akan balas jasa yang diberikan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan riset yang dilakukan oleh Pratama (2023) yang menyatakan kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Untuk menguji hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat Pengaruh *Reward, Punishment* dan Kesejahteraan karyawan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan *Cafe Kampung Nobita* Kecamatan Kersana

Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai F hitung sebesar $127,997 > 2,911$ (F tabel) dengan nilai signifikasin $0,000 < 0,05$. Artinya *reward, punishment*, kesejahteraan karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Cafe Kampung Nobita* Kecamatan Kersana. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini dapat diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berikut dapat ditarik kesimpulan dari hasil pembahasan penelitian pengaruh *reward*, *punishment* dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan *Cafe* Kampung Nobita Kecamatan Kersana:

1. *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *Cafe* Kampung Nobita Kecamatan Kersana, yang dibuktikan dengan hasil analisis regresi, diperoleh nilai koefisien beta 0,321 dan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$.
2. *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *Cafe* Kampung Nobita Kecamatan Kersana, yang dibuktikan dengan hasil analisis regresi, diperoleh nilai koefisien beta 0,348 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *Cafe* Kampung Nobita Kecamatan Kersana, yang dibuktikan dengan hasil analisis regresi, diperoleh nilai koefisien beta 0,189 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.
4. *Reward*, *punishment* dan kesejahteraan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan *Cafe* Kampung Nobita Kecamatan Kersana, yang dibuktikan dengan hasil uji signifikansi simultan, diperoleh nilai F hitung sebesar $127,997 > 2,911$ (F tabel).

B. Saran

Adapun saran diambil dari permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Saran yang diajukan berdasarkan hasil penelitian pada variabel *reward*, *Cafe Kampung Nobita Kecamatan Kersana* diharapkan dapat memberikan *reward* atas prestasi kerja karyawan *Cafe Kampung Nobita* sehingga karyawan *Cafe Kampung Nobita Kecamatan Kersana* dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Saran yang diajukan berdasarkan hasil penelitian pada variabel *punishment*, *Cafe Kampung Nobita Kecamatan Kersana* diharapkan dapat memberikan *punishment* berupa teguran atau sanksi yang tegas demi kedisiplinan karyawan, sehingga kinerja karyawan *Cafe Kampung Nobita Kecamatan Kersana* dapat ditingkatkan.
3. Saran yang diajukan berdasarkan hasil penelitian pada variabel kesejahteraan karyawan, *Cafe Kampung Nobita Kecamatan Kersana* diharapkan dapat memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan kenyamanan dan memenuhi kebutuhan karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan *Cafe Kampung Nobita Kecamatan Kersana* dapat ditingkatkan.
4. Penelitian ini hanya menganalisis kinerja karyawan *Cafe Kampung Nobita Kecamatan Kersana* sehingga hasil tidak bisa digeneralisasikan secara luas, oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya disarankan memakai objek atau lokasi penelitian lain sebagai pembanding.