

Pengaruh Self Efficacy, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Oleh:

Dewi Rojiyah

Sumartik, SE., MM.

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juni, 2023

Pendahuluan

Fenomena

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, self efficacy atau keyakinan yang dimiliki tiap karyawan masih belum maksimal hal ini dapat terlihat dari karyawan yang masih merasa belum mampu apabila diberikan tugas . Perusahaan juga memberikan reward kepada karyawan atas hasil yang telah dicapainya. Apabila ada karyawan yang melakukan pelanggaran seperti terlambat datang bekerja akan diberikan sanksi atau hukuman yang tegas supaya tidak diulangi kembali.

Rendahnya self efficacy pada tiap karyawan, kurang sesuainya reward maupun punishment yang diberikan dapat mengakibatkan pencapaian kinerja karyawan yang kurang maksimal

Pendahuluan

Self Efficacy (X1)

adalah keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil melakukan tugasnya sehingga mendapatkan hasil yang diinginkan

Reward (X2)

merupakan bentuk apresiasi dari perusahaan kepada karyawannya yang telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan maksimal sehingga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Punishment (X3)

merupakan bentuk hukuman yang diberikan kepada karyawan karena telah melanggar atau menyalahi tata tertib perusahaan.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan konsumen.

Pendahuluan

Research Gap

- [9] menyatakan bahwa self efficacy memberikan pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang lainnya menunjukkan bahwa self efficacy tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan [8].
- [10] menyatakan bahwa reward memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan , sedangkan hasil dari penelitian [11] menyatakan bahwa reward memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
- [12] menunjukkan bahwa Punishment memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan . Sedangkan hasil penelitian lainnya [13] menyatakan bahwa punishment memberikan pengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah

Bagaimana Pengaruh Self Efficacy, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pok- Pok My Crispy Snack Sidoarjo dan Surabaya ?

Pertanyaan Penelitian

Apakah Self Efficacy, Reward, dan Punishment memberikan pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pok- Pok My Crispy Snack Sidoarjo dan Surabaya ?

Kategori Sdgs

Kategori SDGs ke 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi
<https://sdgs.un.org/goals/goal8>

Metode

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen

Populasi

Karyawan Pok- Pok My Crispy Snack
sidoarjo dan surabaya

Sampel

Sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu sebanyak 60 karyawan

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik *probability sampling*

Pengukuran Sampel

Pengukuran sampel pada kuesioner menggunakan skala likert 1 sampai 5

Teknis Analisis Data

Pengujian instrument penelitian menggunakan uji validitas dan reabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Analisis linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji parsial dan uji simultan. Uji koefisien determinasi. Data diolah menggunakan software SPSS versi 22

Metode

Definisi Operasional

Self efficacy

Adapun indikator dari self efficacy yaitu :

- Tingkatan (level)
- Generality
- Strength

Reward

Adapun indikator dari reward yaitu [23] :

- Gaji
- Bonus
- Promosi

Punishment

Adapun indikator dari punishment yaitu : [19]

- Hukuman ringan
- Hukuman sedang
- Hukuman berat

Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan yaitu : [11]

- Kualitas kerja
- Kemampuan karyawan
- Ketepatan karyawan

Hasil Analisis

1. Pengujian instrument penelitian

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator kuesioner	Corrected item total correlation	R Tabel	Keterangan
Self efficacy	X1.1	0,813	0,254	Valid
	X1.2	0,832		Valid
	X1.3	0,660		Valid
	X1.4	0,651		Valid
Reward	X2.1	0,829	0,254	Valid
	X2.2	0,817		Valid
	X2.3	0,737		Valid
Punishment	X3.1	0,771	0,254	Valid
	X3.2	0,787		Valid
	X3.3	0,818		Valid
Kinerja karyawan	Y1.1	0,695	0,254	Valid
	Y1.2	0,851		Valid
	Y1.3	0,917		Valid

Uji Reabilitas

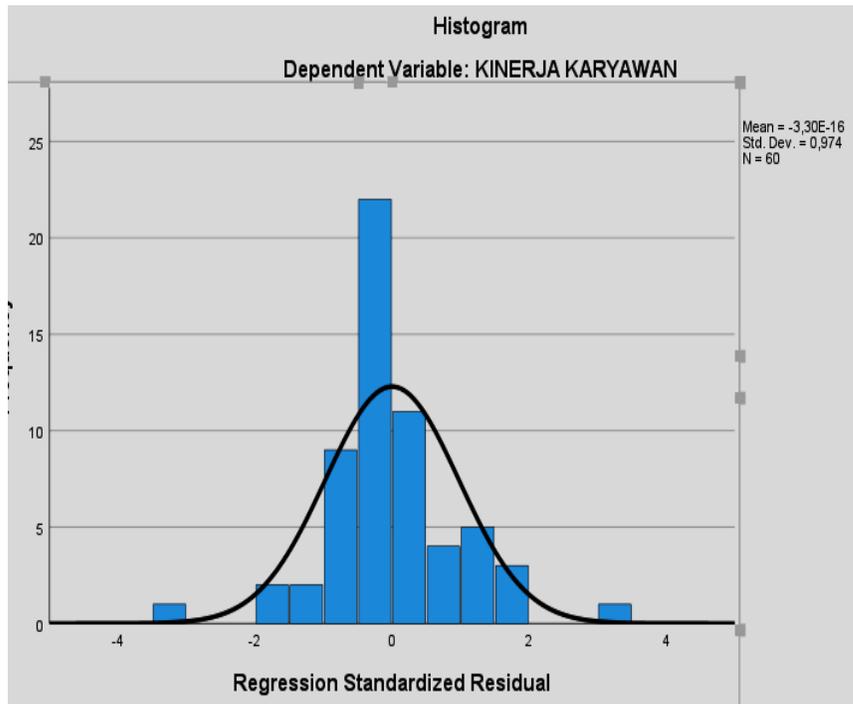
Tabel 3 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronchbach Alpha		Keterangan
		Hitung	Standart	
1	Self efficacy (X1)	0,715	0,60	Reliable
2	Reward (X2)	0,710	0,60	Reliable
3	Punishment (X3)	0,684	0,60	Reliable
4	Kinerja karyawan (Y)	0,766	0,60	Reliable

Hasil Analisis

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas (Histogram)

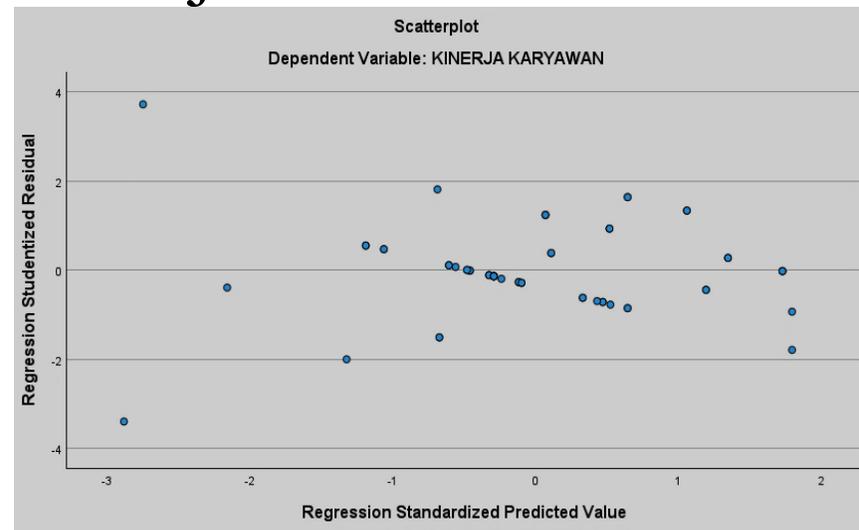


Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
SELF EFFICACY	,796	1,256
REWARD	,810	1,235
PUNISHMENT	,943	1,060

a. Dependent Variable : KINERJA KARYAWAN

Uji Heteroskedastisitas



Hasil Analisis

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,207	1,655		1,938	,058
	SELF EFFICACY	,191	,079	,287	2,416	,019
	REWARD	,160	,107	,175	1,489	,142
	PUNISHMENT	,332	,096	,379	3,470	,001

Dependent Variable : KINERJA KARYAWAN

persamaan regresi sesuai dengan ketentuan sebagai berikut : $Y = 3,207 + 0,191 X_1 + 0,160 X_2 + 0,332 X_3 + e$

- Nilai konstanta sebesar 3,207 menunjukkan apabila variabel self efficacy, reward dan punishment bernilai 0 atau konstan, maka tingkat variabel kinerja karyawan sebesar 3,207.
- Nilai koefisien regresi variabel self efficacy sebesar 0,191 sehingga diartikan jika variabel self efficacy meningkat 1 % dapat menyebabkan peningkatan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,191.
- Nilai koefisien regresi variabel reward sebesar 0,160 sehingga diartikan jika variabel self efficacy meningkat 1 % dapat menyebabkan peningkatan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,160.
- Nilai koefisien regresi variabel punishment sebesar 0,332 sehingga diartikan jika variabel punishment meningkat 1 % dapat menyebabkan peningkatan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,332.

4. Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,207	1,655		1,938	,058
	SELF EFFICACY	,191	,079	,287	2,416	,019
	REWARD	,160	,107	,175	1,489	,142
	PUNISHMENT	,332	,096	,379	3,470	,001

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49,942	3	16,647	10,995	,001 ^b
	Residual	84,791	56	1,1514		
	Total	134,733	59			

a. Dependent Variable : KINERJA KARYAWAN

a. Predictors : (constant), PUNISHMENT, REWARD, SELF EFFICACY

Hasil Analisis

5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609 ^a	,371	,337	1,230
a. Predictors : (constant), PUNISHMENT, REWARD, SELF EFFICACY				
a. Dependent Variable : KINERJA KARYAWAN				

(R²) sebesar 0,337 yang mengandung pengartian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 34% sedangkan sisanya 66% yang dipengaruhi oleh objek lain yang tidak digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan output SPSS tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,337. Dengan kata lain ini menunjukkan bahwa besar presentase variabel kinerja karyawan yang bisa dipengaruhi oleh self efficacy, reward, dan punishment yaitu sebesar 34% sisanya dipengaruhi oleh objek lain yang tidak digunakan dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh self efficacy secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dari Uji T menunjukkan bahwa self efficacy secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pok –pok My crispy snack. Artinya, kinerja karyawan dapat meningkatkan jika didukung dengan keyakinan akan kemampuan pada setiap karyawan yang ada sehingga dapat memberikan kinerja secara optimal. Hal ini sesuai dengan jawaban kuesioner yang paling banyak memberikan tanggapan positif pada indikator komitmen. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan [25] & [26]

Pengaruh reward secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis Uji T menunjukkan bahwa reward secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pok –pok my crispy snack. Artinya dengan ada atau tidaknya pemberian reward hal tersebut tidak dapat memberikan pengaruh atau dampak terhadap kinerja karyawan yang ada. Hal ini sesuai dengan jawaban kuesioner yang paling banyak memberikan tanggapan dengan penilaian yang tinggi pada indikator bonus. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa peneliti lainnya yaitu [12]; dan [27]

Pembahasan

Pengaruh punishment secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis Uji T menunjukkan bahwa punishment secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pok-pok My crispy snack. Artinya kinerja karyawan dapat meningkat jika diimbangi dengan pemberian punishment yang tepat. Hal ini sesuai dengan jawaban kuesioner yang paling banyak memberikan tanggapan paling banyak pada indikator hukuman ringan. Hasil dari penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh [28]; [29]; [30]

Pengaruh self efficacy, reward, dan punishment secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dari Uji F menunjukkan bahwa variabel self efficacy, reward, dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pok – pok my crispy snack. Hal ini dapat ditunjukkan jika karyawan mempunyai komitmen yang tinggi sehingga dapat dengan mudah menyelesaikan tugas yang diberikan, Begitu pula dengan reward, apabila bonus yang diberikan sesuai dengan tenaga yang telah dikeluarkan maka akan dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Selain itu pemberian hukuman ringan juga perlu diperhatikan karena karyawan akan lebih senang apabila diberikan hukuman baik secara lisan maupun tertulis dibandingkan dengan hukuman yang lainnya. Apabila karyawan telah memiliki komitmen untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal, menghindari atau menjauhi hukuman serta mendapatkan bonus yang tinggi maka karyawan perlu meningkatkan kinerjanya pada saat bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [31]; [27]; dan [32].

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan jika variabel self efficacy berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel reward tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel punishment berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel self efficacy, reward dan punishment berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pok – pok my crispy snack.

Referensi

- [1] I. Fitrianto, “KERJA , TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . BUMI RAMA NUSANTARA The Effect Of Motivation , Dicipline , And Job Satisfaction To Performance of the Employees PT . Bumi Rama Nusantara,” vol. 1, no. September, pp. 113–134, 2016.
- [2] P. T. Sandabi, I. Lestari, and B. Utara, “ANALISIS REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” vol. 1, no. 2, pp. 160–167, 2020.
- [3] AMRI, “PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP BALOTA KOTA PALOPO,” vol. 2, no. 4, pp. 53–59, 2019.
- [4] R. A. Pramesti *et al.*, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading,” vol. 9, no. 1, pp. 57–63, 2019.
- [5] F. Ali, “Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pt. ultrajaya milk industry, tbk surabaya bagian marketing),” vol. 9, no. 2020, pp. 367–379, 2021.
- [6] V. Berliana, “Analisis Pengaruh Self-efficacy , Kapabilitas , dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja,” vol. 7, no. 2, pp. 149–161, 2018, doi: 10.30588/jmp.v7i2.364.

Referensi

- [7] A. Wirawan, "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN PADA CV MEDIA," vol. 2, no. 2, 2018.
- [8] nanda tri chairunnisa, connie; pamungkas, "PENGARUH REWARD (PENGHARGAAN) DAN PUNISHMENT (HUKUMAN) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. JAMKRINDO," *assets*, vol. 05, 2020.
- [9] nurul mawaddah Yunas, "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Driver Grab di Kota Malang)".
- [10] mohammad A. Fahmi, "PENGARUH SELF EFFICACY DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI," vol. 12, no. 1, pp. 77–99, 2021.
- [11] M. Ramli, J. Kewirausahaan, P. Kewirausahaan, S. Megabuana, and J. A. Achmad, "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT . LONDON SUMATERA (PERUSAHAAN EKSPOR KARET) DI BULUKUMBA," vol. 2, pp. 8–16, 2019.
- [12] I. F. Latiep, A. R. F. Putri, A. Aprilius, K. K. Reward, and P. Kinerja, "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV . Era Mas Abstrak," vol. 5, no. 1, pp. 471–477, 2022.

