

# Dewi (Artikel).docx

*by*

---

**Submission date:** 07-Aug-2023 04:56PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2142599786

**File name:** Dewi (Artikel).docx (576.2K)

**Word count:** 7708

**Character count:** 48057



---

**PENGARUH SELF EFFICACY, <sup>15</sup>REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**THE INFLUENCE OF SELF EFFICACY, REWARD, AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE**

Dewi Rojiyah  
192010200061

Dosen Pembimbing  
Sumartik, SE., MM

Dosen penguji

PROPOSAL TUGAS AKHIR (ARTIKEL /  
KARYA TULIS ILMIAH)

**Program Studi Manajemen  
Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial**

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
Agustus 2023**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Judul : Pengaruh Self Efficacy, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan  
Nama Mahasiswa : Dewi Rojiyah  
Nim : 192010200061

Disetujui Oleh

Dosen Pembimbing  
(Sumartik, SE., MM.)

\_\_\_\_\_

Dosen Penguji 1

\_\_\_\_\_

Dosen Penguji 2

\_\_\_\_\_

Diketahui Oleh

Ketua program studi  
(Dr. Vera Firdausp, S.Psi.,M.M.)  
NIDN. 0715067304

\_\_\_\_\_

Dekan  
(Poppy Febriana, S.Sos., M.Med.Kom.)  
NIDN. 0711028001

\_\_\_\_\_

Tanggal Ujian

Tanggal Lulus

## DAFTAR ISI

1. Bagian pengesahan
  1. Sampul
  2. Lembar pengesahan
  3. Daftar isi
  
2. Bagian Isi
  1. Pendahuluan
  2. Literature Review
  3. Metode
  4. Hasil dan pembahasan

## The Influence Of Self Efficacy, Reward, And Punishment On Employee Performance

Dewi Rojiyah<sup>1)</sup>, Sumartik<sup>2)</sup><sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia<sup>2)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: \_\_\_\_\_@umsida.ac.id

**Abstract.** *This study aims to determine and analyze the effect of self-efficacy, reward, and punishment on employee performance. The data used in this study is primary data obtained from distributing questionnaires, while the secondary data used by researchers can be obtained from existing journals and company documents. The population of this research is Pok - Pok My Crispy Snack with a total sample of 60 people. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis method which will be processed using the SPSS program*

**Keywords** – *Self Efficacy, Reward, and Punishment*

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh self efficacy, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, sedangkan untuk data sekunder yang digunakan peneliti dapat memperolehnya dari jurnal maupun dokumen perusahaan yang ada. Populasi penelitian ini adalah Pok – Pok My Crispy Snack dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda yang akan diolah dengan menggunakan program SPSS*

**Kata Kunci** – *Self Efficacy, Reward, and Punishment.*

## I. PENDAHULUAN

Semua perusahaan pada saat ini dihadapkan dengan persaingan bisnis yang ketat. Untuk dapat terus bertahan para pemilik usaha perlu melakukan pengembangan usaha hal ini merupakan sesuatu yang wajib digunakan bagi para pelaku usaha. Pengembangan usaha yang dapat dilakukan yaitu dengan cara waralaba atau *franchise*. Bisnis waralaba sendiri telah berkembang pesat dan menjadi kekuatan yang baru bagi sektor perekonomian domestik Indonesia [1]. Waralaba adalah suatu skema bisnis yang digunakan untuk memperluas suatu produk sehingga dapat menjangkau target pasar yang ada [2]. Waralaba dapat juga diartikan sebagai sebuah konsep bisnis yang mana perusahaan (pemberi waralaba) memberikan kepercayaan kepada pihak independen (penerima waralaba) untuk dapat menjual produk dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemberi waralaba [3]. Menurut Robert L. Purvin [3] ada beberapa alasan mengapa pengusaha perlu melakukan waralaba pada perusahaannya antara lain (1) usaha dapat berkembang secara cepat; (2) modal sepenuhnya berasal dari penerima waralaba; (3) pemberi waralaba menerima penghasilan dari waralaba tanpa menanggung risiko kerugian dari penerima waralaba; (4) penerima waralaba dapat membentuk sendiri manajemen operasionalnya; (5) penerima waralaba memberikan biaya penuh untuk pelatihan yang diselenggarakan oleh pemberi waralaba; (6) waralaba dapat membentuk sistem tersendiri sebagai pencari laba; (7) keuangan dapat berjalan dengan stabil karena jumlah yang dikeluarkan untuk modal bisa kembali didapatkan dengan cepat; (8) pemberi waralaba mendapatkan penghasilan dari hasil penjualan penerima waralaba.

Dalam perkembangan kehidupan komersial, hal ini semakin meningkat dan mendorong peningkatan persaingan di sektor korporasi, termasuk di sektor perdagangan. Dengan perkembangan tersebut, seringkali permasalahan yang dihadapi perusahaan menjadi semakin kompleks, karena walaupun menghadapi pesaing yang semakin banyak, namun mereka harus menjual produk sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan memerlukan pelayanan yang maksimal dari sumber daya manusia kepada konsumen. Untuk memperkuat kinerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria dengan menerapkan teknik dan konsep Sumber Daya Manusia (SDM), yang meliputi peran karyawan, manajemen dan komitmen melalui pemberian penghargaan dan hukuman [4]. Salah satu bisnis waralaba yang menjanjikan yaitu bisnis jual beli ayam crispy tanpa tulang dengan varian rasa bumbu tabur dengan merk dagang Pok Pok My Crispy Snack. Semakin berjalannya waktu semakin berkembang pula perusahaan ini yang mana pada saat ini telah tersebar diberbagai kota besar sebagai bisnis

waralaba yang mana omzetnya dapat mencapai puluhan sampai ratusan juta perbulan. Pok pok My Crispy Snack membuka stan pertama kali pada tahun 2010 di Mall Pakuwon trade Centre Surabaya. Pok Pok menjual berbagai macam olahan dari ayam fillet, tidak hanya ayam melainkan ada menu lain seperti ikan dori, cumi – cumi, kulit ayam, kentang, dan juga tofu atau tahu. Yang mana para konsumen dapat memilih menu yang ingin dipesan dengan tambahan berbagai macam bumbu tabur untuk menambah citarasa pada makanan yang dipesan. Dikarenakan pokpok merupakan salah satu jajanan yang disenangi oleh berbagai kalangan mulai dari anak – anak sampai dengan dewasa menjadikan pokpok sebagai jajanan yang wajib dibeli apabila berkunjung atau berbelanja ke mall. Karena banyaknya peminat maka untuk dapat memenuhi permintaan tersebut pemilik usaha perlu memperhatikan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang cukup besar kepada organisasi maupun perusahaan. Perbaikan kinerja yang ada pada individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi. Karyawan yang ada dalam suatu perusahaan dapat menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena telah mengalami berbagai perubahan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan karena selalu mengalami berbagai dinamika atau perubahan didalam sebuah perusahaan. [5] Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja yang ada disuatu perusahaan, terlebih dahulu memperbaiki kinerja individu atau karyawan yang ada. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan konsumen.[6] Kinerja karyawan yang dimiliki harus terus dilakukan pemeliharaan dan peningkatan, dengan cara penerapan reward, dan punishment yang tepat supaya perusahaan tidak kehilangan konsumennya lagi[7] . tidak hanya itu saja self efficacy juga perlu diterapkan diperusahaan untuk mengingatkan serta menyadarkan karyawannya untuk dapat lebih peduli terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Pok – Pok My Crispy Snack wilayah Sidoarjo dan Surabaya fenomena yang ada pada tempat penelitian rendahnya kesadaran akan kemampuan dari tiap karyawan, hal ini dapat dilihat dari meningkatnya pendapatan omzet pada tiap bulannya. Hal ini membuktikan secara tidak langsung karyawan mempunyai kemampuan akan tetapi karena kurangnya kesadaran dari tiap individu membuat karyawan merasa keberatan sehingga perlu adanya pemahaman mengenai keyakinan dalam diri karyawannya untuk dapat merasa ringan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

**Tabel 1 data rekapitulasi omzet pada Pok Pok My Crispy Snack sidoarjo dan surabaya**

Bulan	Target omzet	Pendapatan omzet	Jumlah tenant	Persentase
<b>November 2022</b>	<b>680 juta</b>	<b>691 juta</b>	<b>10</b>	<b>0,10 %</b>
<b>Desember 2022</b>	<b>740 juta</b>	<b>754 juta</b>	<b>10</b>	<b>0,10 %</b>
<b>Januari 2023</b>	<b>800 juta</b>	<b>765 juta</b>	<b>10</b>	<b>0,09 %</b>
<b>Februari 2023</b>	<b>800 juta</b>	<b>791 juta</b>	<b>10</b>	<b>0,09 %</b>
<b>Maret 2023</b>	<b>780 juta</b>	<b>830juta</b>	<b>10</b>	<b>0,10 %</b>
<b>April 2023</b>	<b>880 juta</b>	<b>916 juta</b>	<b>10</b>	<b>0,10 %</b>

*Sumber : Data Omzet Pok Pok My Crispy Snack (Data Diolah)*

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah self efficacy. Self efficacy adalah keyakinan yang dimiliki suatu individu terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk berhasil melakukan tugasnya sehingga mendapatkan hasil yang diinginkan. [8]. Self efficacy diperlukan guna meningkatkan serta meningkatkan kinerja. Individu dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat dan cepat apabila memiliki self efficacy yang tinggi. Hal ini dapat diartikan sebagai semakin tinggi self efficacy yang dimiliki tiap individu, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan. Individu yang memiliki self efficacy yang rendah cenderung akan mudah menyerah apabila dihadapkan dengan keadaan

yang sulit, berbeda dengan individu yang memiliki tingkat self efficacy yang tinggi akan dapat bertahan dan menyelesaikan tantangan dengan baik sehingga tidak mudah menyerah.

Selain self efficacy, faktor lain yang mempengaruhi kinerja ialah reward dan punishment. Reward dan punishment sangatlah penting adanya karena dapat memberikan motivasi dalam kinerja karyawan. Apabila reward dan punishment yang diterima oleh karyawan sesuai dengan ekspektasi, karyawan akan menjadi lebih bertanggung jawab dengan tugas yang telah dipercayakan kepadanya. [4]. Reward merupakan bentuk apresiasi dari perusahaan kepada karyawannya yang telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan maksimal sehingga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Punishment merupakan bentuk hukuman yang diberikan kepada karyawan karena telah melanggar atau manyalahi tata tertib perusahaan. Apabila perusahaan memberikan reward atau apresiasi kepada karyawan dapat memberikan pengaruh yang baik karena karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan punishment diberikan agar tatanan dapat kembali kepada tempat yang seharusnya dan mengurangi nilai kerugian yang bisa diakibatkan dari kesalahan yang dilakukan secara berulang oleh karyawan.

Research gap yang terjadi pada penelitian yang terdahulu. Pada penelitian yang dilakukan oleh Vera Berliana dan Tutuk Ari Arsanti [9] menyatakan bahwa self efficacy memberikan pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang lainnya oleh Fauzan Ali menunjukkan bahwa self efficacy tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan [8]. Pada penelitian Adhitomo Irawan dan Ismi Nur Afani [10] menyatakan bahwa reward memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil dari penelitian Connie Chairunnisa, Pahman Habibi, dan Nanda Tri Pamungkas [11] menyatakan bahwa reward memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Ahmad Gunawan, edi Sopandi, Mayyilisa Salsabila, Muhammad Idhgam Pangestu, Rachmad Assifah [12] menunjukkan bahwa Punishment memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian lainnya yaitu menurut Ferry Muliadi Manalu [13] menyatakan bahwa punishment memberikan pengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “pengaruh self efficacy, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan”. Dengan memberikan pemahaman mengenai self efficacy terhadap karyawan yang ada, peneliti memiliki harapan yang besar kepada para karyawan untuk memiliki kesadaran diri terhadap kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Apabila karyawan merasa dirinya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan maka tidak ada alasan untuk mereka kurang maksimal meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, dapat ditarik rumusan masalah di penelitian ini yaitu apakah self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apakah reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apakah punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apakah self efficacy, reward, dan punishment secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kategori SDGs :** Sesuai dengan kategori SDGs 8 yaitu pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi <http://sdgs.un.org/goals/goal8>

## II. LITERATUR REVIEW

### Self Efficacy

Pada penelitian yang dilakukan oleh Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi [14] memiliki tujuan yaitu menjelaskan pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan. Self efficacy merupakan salah satu aspek mengenai pengetahuan tentang diri yang bisa memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. Self efficacy juga dapat memberikan pengaruh terhadap individu dalam melakukan perbuatan dan pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan. Metode yang digunakan pada penelitian tersebut yaitu penelitian yang dilakukan bersifat asosiatif, sample yang diambil yaitu sebanyak 64 orang dengan menggunakan metode simple random sampling. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi liner berganda dengan bantuan software SPSS 21. Indikator yang digunakan antara lain (1) usia, (2) jenis kelamin (3) tingkat pendidikan, (4) masa kerja. Usia adalah waktu yang dihitung dimulai pada saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun [15]. Jenis kelamin dapat diartikan sebagai perbedaan bentuk, sifat, dan fungsi biologi pada manusia yang dapat menentukan perbedaan peran dalam upaya meneruskan garis keturunan [16]. Tingkat Pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkuliahan yang telah ditempuh pada saat menjadi peserta didik [16]. Masa kerja dapat diartikan sebagai suatu kurun waktu kerja suatu individu mulai dihitung dari awal masuk atau

bergabung dalam perusahaan sampai penelitian ini dilakukan [16]. Hasil yang didapatkan dari analisis penelitian yaitu pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Signifikan t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta sebesar 5,842. Hasil ini berarti self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ada [14]

Pada penelitian yang dilakukan oleh Khaerana [17] memiliki tujuan yang sama seperti peneliti sebelumnya yaitu untuk mengetahui pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini meyakini bahwa individu yang mempunyai self efficacy yang tinggi dapat berkinerja baik pada tugas tertentu. Begitu pula sebaliknya bagi individu yang memiliki self efficacy yang rendah akan meragukan kemampuan dirinya untuk dapat melaksanakan tugas yang spesifik. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuisioner, wawancara serta observasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 28 responden dengan teknik pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh. Analisis yang digunakan yaitu regresi linear sederhana melalui program SPSS 20. Indikator yang ada pada self efficacy antara lain (1) keyakinan yang dimiliki individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, (2) kemampuan yang dimiliki, (3) tantangan dari pekerjaan, (4) kepuasan akan pekerjaan. Hasil penelitian dilihat dari hasil Uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung} (4,233) > t_{tabel} (1,706)$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang dapat memberi arti bahwa self efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Self efficacy dapat diartikan sebagai suatu keyakinan yang dimiliki setiap individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan serta mengatur tugas yang diberikan untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Self efficacy memberikan pengaruh yang penting kepada usaha yang diperlukan untuk dapat melihat kinerja karyawannya. Ada enam indikator penilaian yang dapat kita gunakan yaitu, karyawan dapat beradaptasi dengan pekerjaan yang ada didalam suatu perusahaan, karyawan memiliki kemampuan serta pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakan memenuhi ekspektasi, karyawan merasa mempunyai kemampuan yang sama atau bahkan lebih dari rekan kerjanya, dan merasa pengalaman yang dimiliki dari pekerjaan sebelumnya membantu karyawan dalam memperoleh percaya diri dalam pekerjaan [8]. Segala sesuatu yang berasal dari pemikiran tiap individu yang merupakan pengendalian diri saat mengalami dan mencari solusi terkait masalah yang efektif dan efisien merupakan arti dari self efficacy. Indikator dari self efficacy : 1. Kemampuan diri untuk menyelesaikan pekerjaan. 2. Ekspektasi pekerjaan. 3. Pengetahuan secara teknis dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator dari self efficacy yang lainnya yang telah dikemukakan antara lain : 1. Pengalaman individu lain, keadaan fisiologis, dan pengalaman akan kesuksesan yang didapat [18]

### Reward

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ifah Finatry Latiep, A. Reski Fausia Putri, dan Adrianus Aprilius [19] memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Reward sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawannya. Melalui reward karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif, dengan jumlah populasi 129 orang dan pengambilan sampel menggunakan teknik proportionate stratified random sampling dengan hasil 45 orang. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f serta menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS versi 26. Indikator yang dapat mempengaruhi reward pekerja antara lain (1) gaji dan bonus, (2) kesejahteraan, (3) pengembangan karir, (4) penghargaan psikologis karyawan. Hasil penelitian nilai t hitung reward  $(X1) 3,576 > t_{tabel} 1,681$  dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  yang artinya variabel reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan Connie Chairunnisa, Pahman Habibi, dan Nanda Tri Pamungkas [11] memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Melalui reward karyawan dapat termotivasi untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. reward diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atau apresiasi terhadap apa yang telah dikerjakan. Indikator reward adalah (1) upah, (2) insentif, (3) tunjangan, (4) hak istimewa, (5) promosi. Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Sampel yang digunakan sebanyak 109 orang. Teknik pengolahan dan analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda uji asumsi klasik, pengujian hipotesis uji parsial, uji simultan, analisis koefisien korelasi parsial dan koefisien korelasi berganda dengan bantuan alat analisis SPSS. Hasil analisis t hitung  $< t_{tabel} (1,156 < 1,982)$ , maka dapat diartikan bahwa reward secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



## Punishment

Pada penelitian Amri [7] memiliki tujuan yaitu mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. pemberian punishment atau hukuman kepada karyawan yang sesuai dengan kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan. dengan adanya hukuman dapat meningkatkan kinerja karyawan karena tidak mengulangi kesalahan yang sama. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 20 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji validitas, dan reliabilitas dan regresi linear berganda untuk dapat menjawab hipotesis. Hasil penelitian dilihat dari nilai t hitung menyatakan bahwa punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung ( $2,178 > t \text{ tabel } (2,110)$ ). Sistem punishment terdiri dari beberapa tahapan yaitu (1) peringatan lisan, (2) peringatan tertulis, (3) surat peringatan (SP).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Arman Arifin [20] memiliki tujuan yaitu untuk memperoleh bukti adanya pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai.

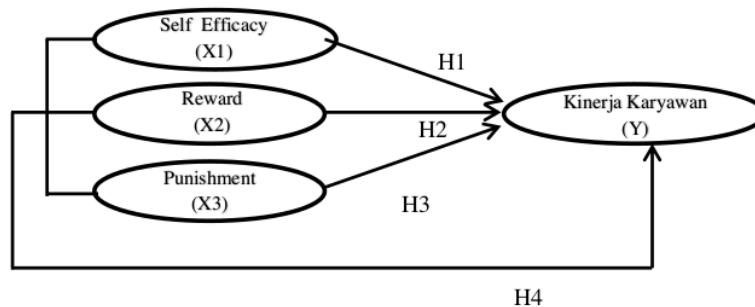
Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan sampel penelitian sebanyak 88 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda dengan uji hipotesis menggunakan uji F dan Uji t. Berdasarkan Uji t yang dilakukan hasilnya menunjukkan bahwa punishment mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai t hitung ( $3,672 > t \text{ tabel } 1,98827$ ). Punishment memiliki 3 indikator yaitu (1) hukuman ringan atau secara lisan, (2) hukuman sedang, (3) hukuman berat.

Punishment merupakan cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan efek jera atau mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Punishment diberikan kepada karyawan yang telah melanggar peraturan atau tata tertib yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan untuk dapat lebih menaati peraturan perusahaan yang ada. Punishment diberikan setelah melalui tahap pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi [6]. Indikator punishment yaitu : 1. Tata Tertib 2. Pemberitahuan 3. Pengawasan 4. Hukuman [11]

## Kinerja Karyawan

Menurut Mohammad Asif Fahmi [18] kinerja seorang karyawan merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya untuk dapat menyelesaikan tugas – tugasnya. Indikator – indikator dalam kinerja antara lain (1) kualitas kerja, (2) ketepatan waktu, (3) inisiatif, (4) kemampuan, (5) komunikasi. Menurut penelitian Ahmad Rivai [21] kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam periode waktu tertentu. Faktor – faktor penentu kinerja karyawan ada 2 yaitu (1) faktor individu atau dari dalam diri, dan yang ke (2) yaitu faktor lingkungan kerja organisasi. Beberapa unsur yang dapat dinilai dari kinerja antara lain (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) kendala, (4) sikap. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang telah dilakukan dan mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan organisasi. Kinerja merupakan sebuah hasil yang didapatkan oleh karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan dengan berlandaskan dengan pengalaman dan ketekunan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan [6]. Indikator kinerja antara lain : 1. Kualitas kerja. 2. Ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. 3. Standar profesional karyawan. 4. Kecepatan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. [11]

## Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian :

H1 : Self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : Self efficacy, reward, dan punishment berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Hubungan antar variabel :

1. Hubungan self efficacy terhadap kinerja karyawan

Self efficacy yaitu keyakinan dari dalam diri yang dimiliki oleh tiap individu untuk memberikan motivasi kepada dirinya sendiri agar dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Self efficacy diperlukan dalam pengembangan kinerja para karyawan. Individu yang memiliki self efficacy yang tinggi akan dapat membantunya untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dengan baik dan maksimal. Atau dapat diartikan sebagai semakin tinggi tingkat self efficacy yang dimiliki oleh tiap individu akan semakin tinggi pula kinerja yang akan diberikan kepada perusahaan.[9]

2. Hubungan reward terhadap kinerja karyawan

Reward merupakan suatu imbalan yang diterima oleh karyawan yang berasal dari apresiasi dari pemilik usaha atau atasan maupun rekan kerja. Reward dapat berbentuk berbagai hal mulai dari ucapan, upah, intensif, tunjangan, sampai dengan promosi yang dapat memberikan motivasi atau dapat meningkatkan kinerja karyawan karena merasa senang dengan menerima reward. [11]

3. Hubungan punishment terhadap kinerja karyawan

Punishment diberikan kepada seluruh karyawan agar menjadi disiplin. Punishment dianggap dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dapat membuat karyawan menjadi lebih disiplin, taat tata tertib, dan juga dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi. Sehingga sudah menjadi hal yang lazim apabila semua perusahaan menerapkan punishment kepada karyawannya untuk bisa mendisiplinkan mereka.[19]

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

Self efficacy yang ada pada tiap karyawan dapat memberikan dorongan atau motivasi tersendiri dari dalam diri untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya hal ini dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan yang ada karena mereka akan menganggap dirinya mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan tanpa merasa terbebani [9]. Adapun reward juga diberikan agar semua karyawan merasa senang dan merasa diperhatikan oleh perusahaan dengan memberikan apresiasi kepada apa yang telah dicapainya hal ini juga dapat memacu kinerja karyawan agar lebih meningkat lagi karena telah mendapatkan feedback yang sesuai [24]. Disamping itu untuk dapat mengontrol agar karyawan tidak bertindak sesuka hati dan agar sesuai dengan tata tertib yang berlaku maka perusahaan akan dengan tegas memberikan sanksi yang sesuai dengan kesepakatan yang ada atau biasa disebut dengan punishment. Dengan adanya punishment ini karyawan diharapkan dapat menjadi lebih disiplin dan tidak melakukan pelanggaran – pelanggaran yang dapat memberikan kerugian baik pada perusahaan maupun dirinya sendiri, dengan begitu kinerja karyawan akan dapat meningkat seiring berjalannya waktu dengan menerapkan ketiga hal tersebut.

### **III. METODE**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dengan pendekatan asosiatif yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dapat diartikan sebagai variabel yang bisa mempengaruhi atau menjadi sebab akibat terhadap variabel terikat. Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu self efficacy (X1), reward (X2), dan punishment (X3). Sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

#### **Self efficacy**

Self efficacy adalah suatu keyakinan akan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan. Terdapat tiga dimensi pada self efficacy yaitu[22] :

- a. Tingkatan (level) : tingkatan kesulitan tugas yang diberikan kepada karyawan. Karyawan yakin atas kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Generality : keyakinan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tuntas. Karyawan dapat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam bekerja sesuai dengan pengalaman yang dimiliki.
- c. Strength : karyawan merasa yakin untuk dapat menghadapi tugas dengan baik, karyawan mempunyai komitmen untuk dapat mencapai hasil kerja yang baik.

#### **Reward**

Reward adalah salah satu bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang telah memberikan manfaat bagi perusahaan. Reward dapat berbentuk materi, namun juga dapat berupa pujian. Adapun indikator dari reward yaitu [23] :

- a. Gaji : gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat menjadi motivasi untuk semangat bekerja.
- b. Bonus : perusahaan memberikan bonus kepada semua karyawan yang mampu mencapai target omzet.
- c. Promosi : perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.

#### **Punishment**

Punishment adalah hukuman yang diberikan kepada karyawan ketika melakukan pelanggaran tata tertib atau melakukan perbuatan yang menyimpang yang dapat merugikan perusahaan. Adapun indikator dari punishment yaitu : [19]

- a. Hukuman ringan : karyawan mendapatkan teguran baik secara lisan maupun tertulis apabila melakukan pelanggaran dengan skala kecil contohnya datang terlambat
- b. Hukuman sedang : karyawan mendapatkan hukuman berupa pemotongan bonus apabila melakukan pelanggaran dengan skala sedang contohnya salah memberikan pesanan kepada customer sehingga mendapatkan komplain yang berdampak pada perusahaan.
- c. Hukuman berat : karyawan mendapatkan hukuman berat berupa pemutusan hubungan kerja apabila telah melakukan pelanggaran dengan skala besar dan sangat merugikan perusahaan.

6

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil yang telah dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diterima dan standart kerja yang diberikan oleh perusahaan. Adapun indikator kinerja karyawan yaitu : [11]

- a. Kualitas kerja : hasil pekerjaan sesuai dengan Standart Operasional Perusahaan yang berlaku.
- b. Kemampuan karyawan : pekerjaan yang diberikan berdasarkan kemampuan karyawan.
- c. Ketepatan karyawan : karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam waktu tertentu

### **3.3 Metode penelitian**

- a. Jenis penelitian  
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b. Populasi dan sample  
Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan dari Pok – Pok My Crispy Snack wilayah Sidoarjo dan Surabaya dengan jumlah karyawan sebanyak 60 orang. Sedangkan untuk teknik pengambilan sample peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yang mana sampel yang digunakan merupakan total seluruh karyawan pada populasi yaitu 60 orang.
- c. Jenis, sumber dan teknik pengumpulan data  
Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. Data primer, cara yang dapat digunakan untuk mendapatkan data primer yaitu wawancara, kuisioner dan observasi. 2. Data sekunder adalah data yang didapatkan dari dokumen – dokumen perusahaan yang telah dikumpulkan oleh peneliti maupun jurnal yang berkaitan tentang self efficacy, reward, punishment dan kinerja karyawan.
- d. Teknik analisis data  
Data di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Kriteria penerimaan dalam uji validitas yaitu jika korelasi tiap faktor positif dan  $> 0,3$  maka dinyatakan valid, sedangkan jika  $< 0,3$  maka dinyatakan variabel tersebut tidak valid. Uji reliabilitas dilakukan

untuk mendukung seberapa konsisten data yang valid bila dilakukan pengukuran dengan alat ukur secara berulang. Kriteria dalam uji reliabilitas yaitu jika nilai cronbach alpha ( $\alpha$ )  $\geq 0,60$ . [23]

Untuk menganalisis data pada penelitian ini menggunakan analisis linier berganda uji hipotesis koefisien determinasi, dapat dijelaskan dari hasil (R Square) berapa persen banyaknya kontribusi dari variabel self efficacy, reward, dan punishment yang diberikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Uji simultan (uji F), dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0.05. jika signifikansi  $< 0,05$  maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, jika signifikansi  $> 0,05$  maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y. Membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung  $> F$  tabel maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, sebaliknya jika F hitung  $< F$  tabel maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Uji parsial (Uji t) dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0.05. jika signifikansi  $< 0,05$  maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, jika signifikansi  $> 0,05$  maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y. Membandingkan t hitung dengan t tabel, jika t hitung  $> t$  tabel maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, sebaliknya jika t hitung  $< t$  tabel maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y. Software yang digunakan untuk olah data yaitu SPSS versi 22.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Data

##### 1. Pengujian instrument penelitian

##### a) Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner, dimana kuesioner dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner dapat memaparkan sesuatu yang akan diuji oleh kuesioner [24].

Dalam uji validitas pengambilan keputusan dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka kuesioner dinyatakan valid, sedangkan
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka kuesioner dinyatakan tidak valid

Dalam uji validitas ini jumlah sampel yang digunakan yaitu  $N = 50$  pada signifikansi 5% yang dilihat melalui  $r_{tabel}$  ditemukan sebesar 0,254, setelah diketahui angka  $r_{tabel}$  maka selanjutnya dibandingkan dengan  $r_{hitung}$  yang didapatkan melalui hasil SPSS.

**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

Sumber : data primer (diolah menggunakan SPSS 22)

Berdasarkan hasil dari uji validitas jika seluruh item pertanyaan kuesioner dari variabel independen ( self efficacy, reward, dan punishment) dan variabel dependen (kinerja karyawan ) mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  , sehingga item pertanyaan dari variabel independen dan variabel dependen dapat dikatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah dilakukan penelitian.

4  
b) Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu instrument memberikan hasil pengukuran yang konsisten ketika pengukuran dilakukan secara berulang-ulang. Pengujian *Cronchbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (reability) dari masing – masing variabel. Apabila *Cronchbach Alpha* semakin mendekati 1 atau tidak kurang dari 0,60 berarti dapat mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pula konsisten reabilitasnya [24]

**Tabel 3 Hasil Uji Reabilitas**

No	Variabel	<i>Cronchbach Alpha</i>		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

Sumber : data primer ( diolah menggunakan SPSS 22)

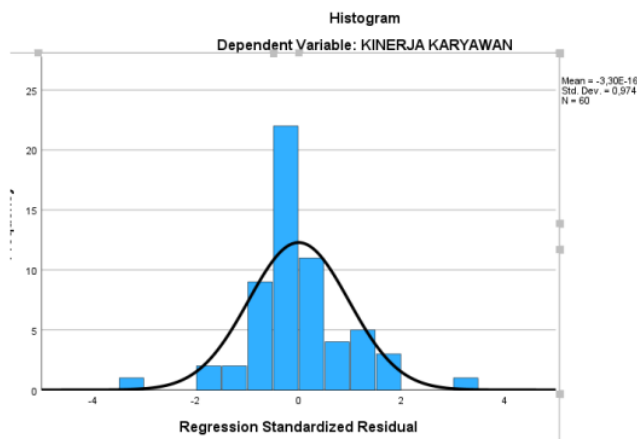
Pada tabel 3 menunjukkan bahwa variabel self efficacy (X1), reward (X2), punishment (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki status reliable, dikarenakan nilai dari *Cronchbach Alpha* > 0,60 sehingga variabel ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui nilai residual yang terdapat pada data penelitian yang telah diambil berdistribusi normal atau tidak.

**Gambar 2 Uji Normalitas (Histogram)**



Hasil dari uji normalitas yang berupa diagram histogram diatas dapat dilihat bahwa hasil olah data berbentuk seperti bel atau lonceng. Serta dapat dilihat bahwa data mengikuti arah garis atau grafik histogramnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan telah terdistribusi dengan normal.

b) Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas digunakan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel independen/ bebas yang diukur dari *variance Inflation Factor* (VIF). Dimana jika nilai VIF < 10 dan nilai tollerance > 0., maka dapat dikatakan tidak terjadi multikoleniaritas.

**Tabel 4 Hasil Uji Multikoleniaritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Tolerance	VIF
SELF EFFICACY	,796	1,256
REWARD	,810	1,235
PUNISHMENT	,943	1,060

a. Dependent Variable : KINERJA KARYAWAN

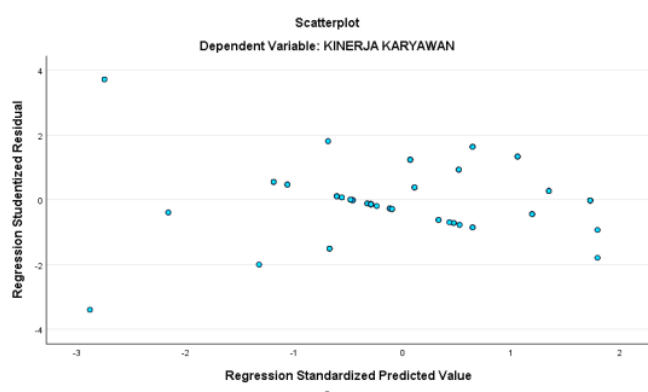
Sumber : Data Diolah ( menggunakan SPSS 22)

Berdasarkan hasil dari tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari seluruh variabel independen > 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan VIF semua variabel independen < 10 yang berarti tidak terjadi multikoleniaritas. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoleniaritas antar variabel independen dalam model regresi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila variabel Y signifikan secara statistik mempengaruhi variabel X, sehingga ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat jika titik – titik tersebut menjauhi garis sumbu X dan sumbu Y serta tidak adanya pola tertentu yang mana titik data tersebar secara acak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis data diperoleh hasil yang disajikan dalam bentuk tabel berikut ini :

**Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	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

Sumber : Data Primer ( diolah menggunakan SPSS 22)

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh sebuah persamaan regresi sesuai dengan ketentuan sebagai berikut :

$$Y = 3,207 + 0,191 X_1 + 0,160 X_2 + 0,332 X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat ditarik kesimpulan :

- a. Konstanta  
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.
- b. Self efficacy  
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.
- c. Reward  
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.
- d. Punishment  
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

a) Uji parsial (Uji t)

Pada uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Hal ini dapat disajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

**Tabel 6 Hasil Analisis Regresi linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		
	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

Sumber : Data Primer ( diolah menggunakan SPSS 22)

Berdasarkan tabel 5 diatas hasil pengujian dengan menggunakan tingkat kepercayaan 5% dengan degree of random (dk) sebesar k=3 dan  $df = n - k - 1$  ( 60 - 3 - 1 ), maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,003 yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan  
Berdasarkan hasil Uji,  $T_{hitung}$  diperoleh 2,416 hal ini menunjukkan jika  $T_{hitung} 2,416 > T_{tabel} 2,003$  dan signifikansi  $< 0,05$  yaitu 0,019. Dengan itu  $H_1$  diterima, artinya variabel self efficacy secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan  
Berdasarkan hasil Uji,  $T_{hitung}$  diperoleh 1,489 hal ini menunjukkan jika  $T_{hitung} 1,489 < T_{tabel} 2,003$  dan signifikansi  $> 0,05$  yaitu 0,142. Dengan itu  $H_2$  ditolak, artinya variabel reward secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan  
Berdasarkan hasil Uji,  $T_{hitung}$  diperoleh 3,470 hal ini menunjukkan jika  $T_{hitung} 3,470 > T_{tabel} 2,003$  dan signifikansi  $< 0,05$  yaitu 0,001. Dengan itu  $H_3$  diterima, artinya variabel punishment secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk membuktikan apakah diantara variabel bebas dan terikat berpengaruh secara simultan. Hal ini dapat disajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	49,942	3	16,647	10,995	,001 <sup>b</sup>
Residual	84,791	56	1,514		
Total	134,733	59			
a. Dependent Variable : KINERJA KARYAWAN					
b. Predictors : (constant), PUNISHMENT, REWARD, SELF EFFICACY					

Sumber : Data Primer ( diolah menggunakan SPSS 22)

Berdasarkan hasil dari pengujian secara simultan menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  10,995 namun  $F_{tabel}$  menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% dan  $df_1 = k - 1$  ( $3 - 1 = 2$ ) dan  $df_2 = n - k - 1$  ( $60 - 3 - 1 = 56$ ) sehingga diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,16. Maka  $F_{hitung} 10,995 > F_{tabel} 3,16$ . Pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_4$  diterima , bahwa variabel self efficacy, reward dan punishment, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5. Uji Koefisien Determinasi (R)

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini dapat disajikan dalam bentuk tabel berikut ini :

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

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

Sumber : Data Primer ( diolah menggunakan SPSS 22)

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 609 dan dijelaskan presentasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) 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 ( $R^2$ ) 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**

a. 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. Apabila karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi maka karyawan akan lebih mudah menyelesaikan tugas yang telah diberikan, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja yang akan



dihasilkan oleh karyawan. Komitmen yang dimiliki oleh karyawan contohnya seperti komitmen mengenai standart layanan customer yang patut untuk dipertahankan karena mendapatkan apresiasi yang baik, komitmen dalam penerapan standart operasional produksi, sertakomitmen untuk dapat terus menjaga citra baik perusahaan dengan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil yang diberikan oleh karyawan pada saat melakukan pekerjaan dengan batas waktu tertentu. Pada dasarnya pada saat melakukan masa training secara tidak langsung karyawan diberikan waktu untuk dapat menguasai pekerjaan yang akan diberikan, karena pekerjaan yang diberikan sama saja mulai dari masa training sampai dengan resmi menjadi crew. Karena hal tersebutkan perlu adanya keyakinan dari tiap karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas maupun tantangan yang diberikan mengenai pekerjaan yang dilakukannya. Apabila karyawan telah yakin akan kemampuan yang dimilikinya maka tidak akan ada kesulitan maupun perasaan terbebani untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Didin, Hibarkah, dan Erwin (2023)[25]; Saur dan rahmat (2022)[26]; Granit, Herni, dan Feby (2022)[26]

b. 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. Contohnya yaitu apabila karyawan yang telah berhasil mencapai target mendapatkan reward berupa bonus tetapi kinerja yang diberikan tetap sama saja tanpa adanya peningkatan. Hal ini dikarenakan adanya beberapa karyawan yang beranggapan bahwa baik karyawan yang berusaha secara maksimal maupun minimal akan sama – sama mendapatkan bonus apabila dalam satu tempat atau tenant tersebut mencapai target omzet dan mereka beranggapan bahwa untuk apa meningkatkan kinerja jika pada akhirnya masing – masing karyaan mendapatkan bonus yang sama . Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa peneliti lainnya yaitu ahmad, edi, mayylisa,muhammad dan rachmah (2023)[12]; carla (2022)[27]

c. 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 dapat dibuktikan dengan adanya pemberian hukuman contohnya yaitu pada saat karyawan melakukan pelanggaran seperti datang terlambat datang bekerja lebih dari 3 kali dalam sebulan maka akan diberikan teguran secara lisan sehingga karyawan jera dan kemudian dapat datang untuk bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Apabila karyawan telah datang sesuai dengan waktu yang ditentukan maka karyawan dapat mempersiapkan atau bekerja secara maksimal karena mengingat banyak hal yang perlu dipersiapkan sebelum memulai bekerja ditempat kerja hal ini dapat juga meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Sehingga upaya untuk mempertahankan punishment perlu dijaga agar karyawan menjadi lebih taat akan aturan yang ada. Hasil dari penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Zulkifli (2022)[28]; Bella dan Asmanita (2022) [29]; lestari, susetyowati, dan Agilistya (2023)[30]

d. 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 dari hasil uji F yang mana  $F_{hitung} 10,995 > F_{tabel} 3,16$  dengan tingkat signifikansi  $<0,05$ . Hal ini dapat ditunjukkan jika apabila karyawan mempunyai kesadaran akan kemampuan yang dimiliki dapat membantu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Begitu pula dengan reward, apabila reward yang diberikan sesuai dengan tenaga yang telah dikeluarkan maka akan dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Selain itu punishment atau hukuman yang diberikan kepada karyawan harus selalu diperhatikan kesesuaiannya karena apabila punishment yang diberikan dirasa sesuai maka karyawan akan lebih giat dan menghindari hal – hal yang dapat menyebabkan mendapatkan punishment sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh giri, salim,roslina, zaenal (2022) [31]; nata, markoni, dan janusi (2023)[27]; ema, haedar, dan sari (2022)[32].

## V. 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.

Adapun saran yang dapat diberikan untuk perusahaan yaitu atasan harus dapat meyakinkan karyawan akan kemampuan yang dimiliki, selain itu perusahaan dapat meningkatkan reward yang akan diberikan kepada karyawan, perusahaan juga harus lebih memperhatikan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan dan segera memberikan punishment untuk membuat karyawan tidak lagi mengulangi pelanggaran untuk kedua kalinya.

## VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik atas dukungan serta bantuan yang diterima baik dari orangtua maupun teman – teman dekat yang telah menyisihkan waktunya untuk memberikan do'a, dukungan, bantuan, yang dapat memotivasi kepada saya sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Maka pada kesempatan kali ini saya ingin mengucapkan banyak terimakasih pada semua pihak yang telah terlibat.

## References

- [1] H. F. Zil Aidi, "Perlindungan hukum para pihak dalam perjanjian waralaba makanan \*," pp. 207–230, 2019, doi: 10.3376/jch.v4i2.119.
- [2] E. Benia, "Analisis Perlindungan Hukum Rahasia Dagang pada Perjanjian Waralaba berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 tahun 2000 tentang rahasia dagang," vol. 10, 2022.
- [3] D. Sukarja and T. M. Lubis, "Perjanjian Waralaba Bisnis Kopi ( Studi Bisnis Franchise di Kota Medan ) Legal Aspects of Coffee Business Franchise Agreement ( Study of Franchise Business in Medan )," vol. 02, no. 01, pp. 1–9, 2023.
- [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] 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.
- [6] P. T. Sandabi, I. Lestari, and B. Utara, "ANALISIS REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN," vol. 1, no. 2, pp. 160–167, 2020.
- [7] AMRI, "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP BALOTA KOTA PALOPO," vol. 2, no. 4, pp. 53–59, 2019.
- [8] 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.
- [9] 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.
- [10] A. Wirawan, "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN PADA CV MEDIA," vol. 2, no. 2, 2018.
- [11] nanda tri chairunnisa, connie; pamungkas, "PENGARUH REWARD (PENGHARGAAN) DAN PUNISHMENT (HUKUMAN) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. JAMKRINDO," *assets*, vol. 05, 2020.
- [12] R. A. Ahmad Gunawan<sup>1</sup>, Edi Sopandi<sup>2</sup>, Mayyilisa Salsabila<sup>3</sup>, Muhammad Idham Pangestu<sup>4</sup>, "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG TOEDJOE CIKARANG," vol. 11, no. 1, pp. 1–9, 2023.
- [13] F. M. Manalu, "Pengaruh Reward, Punishment, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bima Multi Finance Cabang Batam," *Equilibria*, vol. 7, no. 2, pp. 1–8, 2021, [Online]. Available: <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/equi/article/view/2923/2015>
- [14] I. R. Ary, A. Agung, and A. Sriathi, "PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi Pada Ramayana Mal Bali ) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Persaingan antara perusahaan menjadi lebih sengit dan kompetitif pada era globalisasi," vol. 8, no. 1, pp. 6990–7013, 2019.
- [15] D. Sudarso, W. Prakoso, J. Widakdo, A. Holik, and L. N. Iska, "Efek Usia dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian Effects of Ange and Level of Education on the Performance of Agricultural Extension Assistants," vol. 17, no. 01, pp. 52–59, 2021.

- [16] A. S. Kasimirus Ebu To, Noorce C. Berek, "HUBUNGAN MASA KERJA, JENIS KELAMIN DAN SIKAP KERJA DENGAN KELUHAN MUSKULOSKELETAL PADA OPERATOR SPBU DI KOTA KUPANG," vol. 2, no. 2, pp. 42–49, 2020.
- [17] P. Sekretariat, K. Pemilihan, U. Daerah, K. Kabupaten, and L. Timur, "Pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai pada sekretariat komisi pemilihan umum daerah (kpud) kabupaten luwu timur," vol. 5, 2020.
- [18] mohammad A. Fahmi, "PENGARUH SELF EFFICACY DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI," vol. 12, no. 1, pp. 77–99, 2021.
- [19] 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.
- [20] A. Arifin, "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA PAREPARE Impact Of Reward And Punishment On Employee Performance In Parepare Secretariat Office," vol. 3, pp. 1–9.
- [21] A. Rivai, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 3, no. September, pp. 213–223, 2020.
- [22] W. I. Disai, A. Dariyo, and D. Basaria, "Hubungan Antara Kecemasan Matematika Dan Self-Efficacy Dengan Hasil Belajar Matematika Siswa Sma X Kota Palangka Raya," *J. Muara Ilmu Sos. Humaniora, dan Seni*, vol. 1, no. 2, p. 556, 2018, doi: 10.24912/jmishumsen.v1i2.799.
- [23] A. Rojul and D. Satyanegara, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Sistem Reward Terhadap Total Quality Management," *MDP Student Conf.*, pp. 39–46, 2022, [Online]. Available: <https://jurnal.mdp.ac.id/index.php/msc/article/view/1662%0Ahttps://jurnal.mdp.ac.id/index.php/msc/article/download/1662/615>
- [24] 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.
- [25] D. Sjarifudin, H. Kurnia, and E. Barita tambunan Maniur, "Analisis Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan : Tinjauan Sistematis Kajian," *J. Ind. Eng. Syst.*, vol. 4, no. 1, pp. 47–57, 2023.
- [26] R. Hidayat, R. Hidayat, and S. Panjaitan, "Pengaruh Disiplin Self Efficacy, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja," *Ikraith-Ekonomika*, vol. 5, no. 3, pp. 189–196, 2022, doi: 10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2454.
- [27] C. Adityarini, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 1, no. 6, pp. 1430–1439, 2022.
- [28] Zulkifli Pratama and Z. Putra, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Butik di Makassar," *YUME J. Manag.*, vol. 5, no. 2, pp. 258–264, 2022.
- [29] B. Safitri, "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Balai Bahasa Sumatera Selatan," *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 4, no. 3, pp. 141–149, 2022, doi: 10.37531/sejaman.v4i3.2412.
- [30] T. P. Sari and S. Ekowati, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Entrep. dan Manaj. Sains*, vol. 3, no. 1, pp. 1–10, 2021, doi: 10.36085/jems.v3i1.1942.
- [31] V. No and J. Juni, "Journal of Management Science (JMS)," vol. 3, no. 1, 2022.
- [32] E. Parandangi and S. R. Dewi, "Pengaruh Reward dan Punishment Karyawan PT Sepuh Energi Alam terhadap Kinerja," vol. 5, no. 2, pp. 444–450, 2022, doi: 10.37531/sejaman.v5i2.3375.



# Dewi (Artikel).docx

## ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://ojs.unm.ac.id">ojs.unm.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://ojs.unsulbar.ac.id">ojs.unsulbar.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://talenta.usu.ac.id">talenta.usu.ac.id</a> Internet Source	1%
6	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
7	<a href="http://ejournal.uigm.ac.id">ejournal.uigm.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://journal.uin-alauddin.ac.id">journal.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://journal.unesa.ac.id">journal.unesa.ac.id</a> Internet Source	1%

10	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %
12	<a href="http://repository.uinsu.ac.id">repository.uinsu.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://www.ojs.unanda.ac.id">www.ojs.unanda.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://jurnal.umpar.ac.id">jurnal.umpar.ac.id</a> Internet Source	1 %
16	<a href="http://ejurnal.undana.ac.id">ejurnal.undana.ac.id</a> Internet Source	1 %

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 1%

Exclude bibliography  On