

## **Pengaruh Reward, Punishment, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

**Lisa Ariyanto**

Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang

### **Abstract**

The aim of this research is to find out partially and simultaneously what happens between reward, punishment and motivation on employee performance at PT. Bank BJB Tangerang Branch Office. The method used in this study is a quantitative method with a sample of 45 employees. The results of this study indicate that rewards have a positive and significant effect on employee performance, this can be proven through a partial test (t test). or  $2.172 > 1.68195$ . Punishment has a positive and significant effect on employee performance, this can be proven through a partial test (t test) the results of the t test obtain a significant level of 0.000 or less than ( $0.0000 < 0.05$ ) and the value of tcount  $>$  ttable or  $4.396 > 1.68195$ . Motivation has a positive and significant effect on employee performance, this can be proven through a partial test (t test). The results of the t test get a significant level of 0.000 or less than ( $0.0000 < 0.05$ ) and the value of t count  $>$  t table or  $5.994 > 1.6819$ . Giving reward, punishment and motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, this can be proven through the f test. Ftable (df = n-k-1 or  $45-3-1 = 41$ ) then the value of Ftable is 2.83, so that Fcount  $>$  Ftable or  $76,473 > 2.83$  and a significant value of 0.000 or  $0.000 < 0.05$ .

### **Keywords**

Reward, Punishment, and Motivation on Employee Performance.

### **PENDAHULUAN**

Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dengan bentuk simpanan serta menyalurkannya pada pihak yang membutuhkan dan memiliki peranan yang sangat penting pada sistem perekonomian yang semakin bertumbuh, seiring dengan bertumbuhnya kebutuhan masyarakat. Menurut Kasmir (2013:11) bank merupakan forum keuangan yang aktivitas utamanya menghimpun dana yang berasal dari rakyat serta menyalurkan balik dana tadi ke masyarakat dan memberikan jasa bank yang lainnya. (Widyani and Putra 2020). Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten merupakan Bank milik pemerintah Propinsi Jawa Barat dan Pemerintah Propinsi Banten secara bersama dengan pemerintah kota kabupaten se- Jawa Barat dan Banten. Bank Jabar Banten dibangun dengan tujuan sebagai Bank Umum yang dapat membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian regional dan pemerataan pembangunan daerah di segala bidang agar tercapai berkembang dan bisa meningkatkan taraf hidup rakyat.

Kinerja berasal dari kata actual performance atau job performance yang artinya prestasi yang dilakukan seseorang atau prestasi kerja yang sesungguhnya. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dalam menjalankan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Payaman Simanjuntak (2005: 1) mengatakan bahwa kinerja adalah sebuah hasil yang dicapai dengan melaksanakan tugas-tugas tertentu. (Studi News n.d.)

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan bagian marketing ditemukan permasalahan yaitu pemberian reward yang belum maksimal contohnya seperti sulitnya pemberian promosi jabatan kepada karyawan dan kurangnya rasa simpatik atau memberikan pujian kepada rekan kerjanya yang telah melakukan tugasnya dengan baik. Bukan

hanya penghargaan kurangnya motivasi juga dapat menyebabkan turunnya tingkat kinerja karyawan maka dari itu diperlukan motivasi dari pihak pimpinan kebawahannya atau motivasi dari sesama rekan kerjanya agar dapat mencapai tujuan perusahaan bersama. Selain itu hukuman (punishment) masih belum diberikan secara maksimal kepada karyawan yang kurang disiplin dalam waktu jam kerjanya, hukuman menjadi suatu cara untuk menuntun sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika suatu perilaku yang tidak diharapkan ditunjukkan oleh seorang yang bersangkutan.

Perkembangan dari dunia bisnis yang semakin meningkat dan berkembang dengan baik, membuat semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam dunia bisnis termasuk dalam sektor jasa. Bertepatan dengan perkembangan tersebut, permasalahan yang dialami perusahaan semakin kompleks sehingga membuat perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, tetapi perusahaan dituntut agar bisa mencapai penjualan produk sesuai dengan sasaran yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia.

Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal terhadap konsumen sangat dibutuhkan dalam menjaga dan menaikkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang meliputi peran, pengelolaan, dan pendayagunaan karyawan diharapkan untuk meningkatkan kinerjanya. Perusahaan wajib memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sdm yang tepat, salah satunya melalui reward, punishment, dan motivasi (Febrianti 2014).

Reward merupakan imbalan, hadiah dan penghargaan atas sesuatu yang telah dilakukan dengan baik, serta menguntungkan bagi perusahaan. Ada dua katagori imbalan yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik, hal tersebut penting dilakukan karena tujuan memberikan imbalan pada hakekatnya ialah untuk memberikan motivasi kepada anggota dan untuk menarik orang yang berkualitas agar masuk kedalam organisasi. Dengan adanya reward bisa menimbulkan gairah agar semangat untuk bekerja (farianada) sehingga ketika karyawan merasakan gairah dan semangat tersebut dari dalam dirinya otomatis karyawan akan termotivasi untuk bisa meningkatkan produktivitasnya dan memberikan kinerja terbaik ketika bekerja. Hal tersebut akan berdampak sangat baik bagi perusahaan, karena karyawan yang produktif dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Suci, Pradnyani, and ADkk 2020).

Sedangkan Punishment adalah suatu cara untuk mengarahkan perilaku seseorang agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dapat dikatakan juga punishment sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan yang diberikan oleh atasan berdasarkan perilaku tertentu yang telah dilakukan pelanggar. Hukuman yang diberikan secara efektif dapat menekan perilaku seseorang dalam sebuah organisasi. Dalam artian lain punishment sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang objektif dengan melihat situasi yang terjadi. (Rumawas, Pramesti, and Sambul 2019)

Menurut Stephen P. Robbina dalam Hasibuan (2011, hal. 219) motivasi adalah suatu kerelaan yang dilakukan seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong yang ada pada diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu tersebut mau bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan kemampuan dan potensi yang dimilikinya agar mencapai tujuan yang dikehendaki. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang meningkat memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan agar perusahaan mendapatkan laba yang diinginkan. (N Oktavianti and Bahri 2017).

Bahwa dari penelitian sebelumnya yang telah diuraikan diatas terdapat celah dan novelty untuk penelitian ini ditindak lanjuti sehingga peneliti menganggap urgent untuk dilakukan oleh peneliti, dan judul ini sebelumnya belum diteliti diperusahaan tersebut dengan menggabungkan indikator dari beberapa jurnal yang berbeda. Berdasarkan latar belakang ini peneliti tertarik melakukan penelitian dengan keterbaruan yang berjudul ” Pengaruh Reward, Punishment, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor cabang PT.Bank BJB Kota Tangerang.”

### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory survey. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2010: 17) “Metode survei adalah metode penelitian yang digunakan baik pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang diteliti adalah data dari sampel yang dikumpulkan dan diambil dari populasi tersebut, menemukan data relatif, sehingga menemukan data relatif sebaran dan hubungan antara variabel sosiologis dan psikologis. Desain atau jenis studi yang akan digunakan dalam penyusunan tesis teks ini adalah desain penelitian kuantitatif (NurSaadah 2017).

Populasi pada karyawan Kantor Cabang PT. Bank BJB Kota Tangerang sebagai obyek yang dapat dijadikan peneliti sebagai sumber data penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah keseluruhan karyawan yaitu sebanyak N = 45 Karyawan. Menurut Riduwan, (2007: 56) mengatakan sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Menurut Arikunto (2006 : 131) Sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Apabila penelitian yang dilakukan sebagian dari populasi maka bisa di bilang penelitian tersebut penelitian Sampel. Menurut Nana Sudjana & Ibrahim (2004: 85) Sampel merupakan sebagian dari populasi bisa di jangkau serta memiliki sifat yang sama dengan populasi yang di ambil sampelnya tersebut (Fajar n.d.). Sehingga sample dalam penelitian adalah 45 responden. Objek penelitian ini adalah di PT. Bank BJB ( Kantor Cabang ) Kota Tangerang yang terletak di The Modern Golf Shop House 9, Kota Tangerang Banten 15117.

Dalam penelitian ini, ada beberapa metode untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan untuk pengumpulan data adalah :

- a. Pengamatan (Observasi)  
Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan pengamatan dan terlibat langsung dengan kegiatan penelitian sehari-hari yang digunakan sebagai sumber data penelitian.
- b. Angket (Kuesioner)  
Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan kepada karyawan PT. Bank BJB Kota Tangerang.
- c. Interview (wawancara)  
Teknik ini adalah teknik yang secara langsung bertemu tatp muka atau melalui telfon, menanyakan perihal apa yang ingin ditanyakan oleh peneliti kepada pihak perusahaan (Delvianti 2016).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Bank bjb merupakan salah satu Bank Umum milik Pemerintah Daerah Jawa Barat Dan Banten di Indonesia yang memiliki nasabah utama berupa perorangan, karyawan, koperasi, BUMD, BUMN, beserta institusi lainnya baik Pemerintah maupun Swasta. Sampai 31 Desember 2010, bank bjb dan Anak Perusahaan bank bjb memiliki 44 Kantor Cabang Konvensional, 6 Kantor Cabang Syariah, 135 Kantor Cabang Pembantu Konvensional, 15 Kantor Cabang Pembantu Syariah, 48 Kantor Kas, 42 Payment Point, 1 mobil edukasi, 385 ATM. Sedangkan pada bulan Januari 2011 jaringan kantor bank bjb bertambah 1 Kantor Cabang, 36 Kantor Cabang Pembantu, 4 Payment Point, 6 Mobil Edukasi dan 11 ATM. Bank bjb telah memiliki nasabah simpanan sebanyak 1.293.157 pihak yang terdiri dari 85,69% nasabah perorangan, 13,07% nasabah korporasi, dan 1,24% nasabah pemerintah. Selain itu bank bjb juga telah menyalurkan pinjamannya kepada 438.625 debitur di seluruh daerah operasional bank bjb.

### B. Analisis dan Pembahasan

#### I. Pengujian Asumsi dalam Model Regresi

##### 1) Statistik Deskriptif

Responden penelitian pada karyawan PT. Bank BJB Kantor Cab. Tangerang. Peneliti dapat mengambil responden sebanyak 45 orang responden, karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, usia dan lama bekerja. Karakteristik dari masing-masing responden disajikan dalam tabel sebagai berikut:

#### Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase
Perempuan	20	44%
Laki-Laki	25	56%
Total	45	100%

Sumber: Data Pribadi, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan berjenis kelamin perempuan berjumlah 20 orang dengan persentase yaitu 44% responden sedangkan karyawan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang dengan persentase yaitu 56% responden

#### Data Usia

Usia	Jumlah Karyawan	Persentase
21-30	12	27%
31-40	24	53%
41-51	9	20%
Total	45	100%

Sumber : Data Pribadi, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berusia 21-30 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase yaitu 27% dari total responden, karyawan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase yaitu 53% dari total responden dan sedangkan karyawan yang berusia 41-51 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase yaitu 20% dari total responden.

**Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah Karyawan	Persentase
<3 Tahun	8	17%
4-10 Tahun	25	56%
11-25 Tahun	12	27%
Total	45	100%

Sumber : Data Pribadi, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang lama bekerja <3 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase yaitu 17% dari total responden, karyawan yang lama bekerja 4-10 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase yaitu 56% dari total responden, karyawan yang lama bekerja 11-25 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase yaitu 27%.

**2) Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan atau signifikan kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas menggunakan Corrlation Statistic product moment. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka rhitung dan rtabel. Jika rhitung lebih besar dari rtabel maka item dikatakan valid dan sebaliknya jika rhitung lebih kecil dari rtabel maka item dikatakan tidak valid. rhitung dicari dengan menggunakan program SPSS, sedangkan untuk r tabel taraf kepercayaannya 95% ( $\alpha = 0,05$ ) jumlah responden sebesar 45, derajat bebasnya n-2 yaitu 43. Nilai r tabel pada  $df = 43$  dan  $\alpha = 0,05$  adalah:

Variabel	Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Reward	R1	0,916	0,294	Valid
	R2	0,801	0,294	Valid
	R3	0,844	0,294	Valid
	R4	0,673	0,294	Valid
	R5	0,829	0,294	Valid
	R6	0,864	0,294	Valid
	R7	0,833	0,294	Valid
	R8	0,773	0,294	Valid
	R9	0,405	0,294	Valid
	R10	0,684	0,294	Valid
	PI	0,639	0,294	Valid

Punishment	P2	0,694	0,294	Valid
	P3	0,390	0,294	Valid
	P4	0,804	0,294	Valid
	P5	0,370	0,294	Valid
	P6	0,826	0,294	Valid
	P7	0,763	0,294	Valid
	P8	0,824	0,294	Valid
	P9	0,758	0,294	Valid
	P10	0,665	0,294	Valid
	Motivasi	M1	0,798	0,294
M2		0,576	0,294	Valid
M3		0,765	0,294	Valid
M4		0,782	0,294	Valid
M5		0,524	0,294	Valid
M6		0,711	0,294	Valid
M7		0,840	0,294	Valid
M8		0,795	0,294	Valid
M9		0,800	0,294	Valid
M10		0,716	0,294	Valid
Kinerja	K1	0,720	0,294	Valid
	K2	0,717	0,294	Valid
	K3	0,478	0,294	Valid
	K4	0,535	0,294	Valid
	K5	0,406	0,294	Valid
	K6	0,885	0,294	Valid
	K7	0,681	0,294	Valid
	K8	0,564	0,294	Valid
	K9	0,446	0,294	Valid
	K10	0,591	0,294	Valid

Sumber : Data Pribadi, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas bahwa semua butir pernyataan untuk semua variabel (Reward, Punishment, dan Motivasi terhadap Kinerja) lebih besar dari nilai rtabel 0,294. Kuesioner ini memiliki koefisien korelasi positif, maka semua butir pernyataan dapat dinyatakan valid.

### 3) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan menggunakan koefisien *Cronbarch's Alpha* yang dinyatakan reliabel apabila memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Maka hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Reward	0,906	Reliabel

Punishment	0,864	Reliabel
Motivasi	0,910	Reliabel
Kinerja	0,784	Reliabel

Sumber : Data Pribadi, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas, semua variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,60 yang diajukan dalam pernyataan Reward, Punishment, dan Motivasi memiliki nilai reliabel sehingga dapat digunakan.

## 2. Pengujian Asumsi dalam Model Regresi

### 1) Uji Normalitas

Teknik yang digunakan untuk menguji normalitas data yaitu dengan menggunakan SPSS versi 25. Menguji normalitas data dapat menggunakan *Kolmogrov Smirnov* dengan ketentuan nilai sig > 0,05 maka data berkontribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dengan menggunakan SPSS 25 sebagai berikut:

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		45	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.09030257	
Most Extreme Differences	Absolute	.171	
	Positive	.090	
	Negative	-.171	
Test Statistic		.171	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.124 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.116
		Upper Bound	.133

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data Pribadi, 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian normalitas menggunakan *Monte Carlo* mendapatkan nilai Sig. 0,124 > 0.05 artinya nilai residual berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji normalitas.

### 2) Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini untuk menguji multikolinieritas menggunakan SPSS 25 yaitu dengan melihat nilai tolerance atau pada model regresi. Adapun hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan SPSS 25 sebagai berikut:

Coefficients<sup>a</sup>

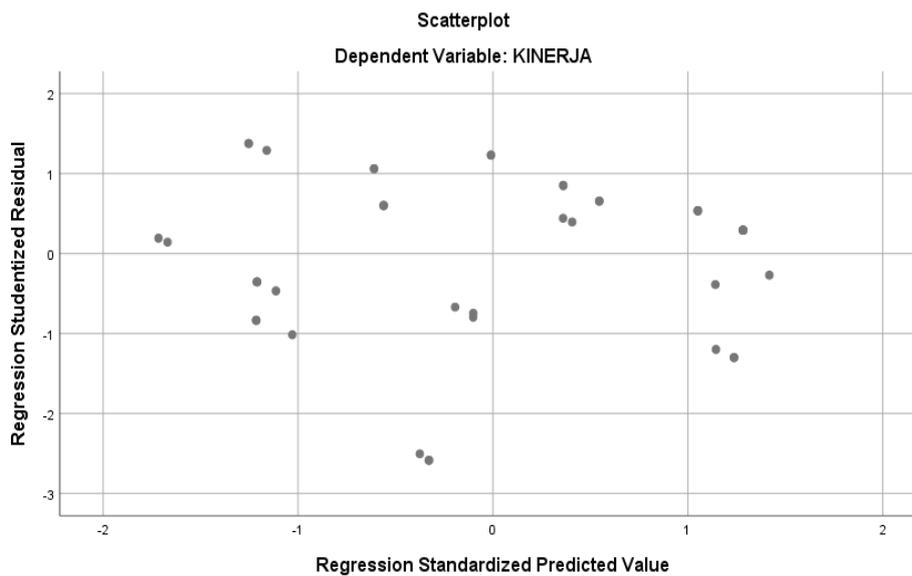
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.349	4.730		3.034	.004		
	REWARD	.120	.123	.139	.977	.334	.569	1.758
	PUNISHMENT	.239	.121	.286	1.978	.055	.548	1.826
	MOTIVASI	.355	.132	.409	2.697	.010	.498	2.008

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance ketiga variabel > 0,10 dan Nilai VIP < 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen (bebas).

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian untuk menguji heteroskedastisitas menggunakan SPSS 25. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual dari pengamatan satu dengan pengamatan lain. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode grafik *scatterplot* (Ghozali, 2018).



Sumber : Data Pribadi, 2022

Berdasarkan gambar 4.1 *scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 4) Analisis Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan metode analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen, terhadap variabel dependen, yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi. Hasil uji dalam penelitian dapat dilihat dalam bentuk sebagai berikut:

##### Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	14.349	2.128		6.742	.000
REWARD	.120	.055	.175	2.172	.036
PUNISHMENT	.239	.054	.361	4.396	.000
MOTIVASI	.355	.059	.516	5.994	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data pribadi, 2022

Berdasarkan pada hasil uji diatas dengan menggunakan model persamaan linear berganda yaitu :

Kinerja =  $\alpha + \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 + e$  nilai pada tabel diatas akan diperoleh nilai sebagai berikut :

1. Nilai a sebesar 14,349 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel reward (x1), punishment (x2), dan motivasi (x3). jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan mengalami perubahan.
2. Nilai Koefisien ( $\beta_1$ ) sebesar 0,120 dengan nilai yang positif. Setiap peningkatan Reward sebesar 1 kali akan meningkat sebesar 0,120 dengan asumsi variabel yang konstan.
3. Nilai Koefisien ( $\beta_2$ ) sebesar 0,239 dengan nilai yang positif. Setiap peningkatan Punishment sebesar 1 kali akan meningkat sebesar 0,239 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
4. Nilai Koefisien ( $\beta_3$ ) sebesar 0,355 dengan nilai yang positif. Setiap peningkatan Motivasi sebesar 1 kali akan meningkat sebesar 0,355 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

### 5) Analisis Hasil Pengujian Korelasi Berganda

Korelasi berganda merupakan hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen yang secara bersamaan. Uji korelasi berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.921 <sup>a</sup>	.848	.837	1.12949	.848	76.473	3	41	.000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, REWARD, PUNISHMENT  
 b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,921 (R) yang diantara 0,80-1,000 artinya variabel reward, punishment, dan motivasi secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan.

### 6) Analisis Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi dapat dilihat seberapa besar kontribusi variabel independen yaitu Reward, Punishment, dan Motivasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921	.848	.837	1.12949

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, REWARD, PUNISHMENT  
 b. Dependent Variable: KINERJA

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,837 artinya 83,7% pengaruh variabel independen(X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,837. Dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini.

### 7) Analisis Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan guna menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat secara terpisah atau sebagian (parsial) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Ha diterima dan Ho ditolak apabila T hitung > T tabel.
2. Ho diterima dan Ha ditolak apabila T hitung < T table.

#### Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.349	2.128		6.742	.000
REWARD	.120	.055	.175	2.172	.036
PUNISHMENT	.239	.054	.361	4.396	.000
MOTIVASI	.355	.059	.516	5.994	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel tersebut untuk mengetahui nilai  $t_{tabel}$  dengan ( $\alpha = 0,05$  dan  $dk = 45 - 3 = 42$ ) maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.68195 .

Hasil uji t diatas menunjukkan bahwa variabel Reward (X1) memperoleh tingkat signifikan sebesar 0.036 atau lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0.036 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2.172 > 1.68195$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t diatas menunjukkan bahwa variabel Punishment (X2) memperoleh tingkat signifikan sebesar 0.000 atau lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0.0000 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4.396 > 1.68195$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t diatas menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X3) memperoleh tingkat signifikan sebesar 0.000 atau lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0.0000 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5.994 > 1.68195$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 8) Analisis Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Hasil Uji F dilihat dari tabel berikut:

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	292.679	3	97.560	76.473	.000 <sup>b</sup>
Residual	52.305	41	1.276		
Total	344.985	44			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, REWARD, PUNISHMENT

Berdasarkan tabel diatas dengan nilai  $F_{tabel}$  ( $df = n - k - 1$  atau  $45 - 3 - 1 = 41$ ) maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.83 dengan demikian bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $76.473 > 2.83$  dan nilai signifikan sebesar 0.000 atau  $0.000 < 0.05$  artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa reward, punishment dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat dibuktikan bahwa :

#### 1) Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang Bank BJB Tangerang

Berdasarkan hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel Reward (X1) pada tabel diatas memperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2.174 dengan nilai signifikan sebesar 0,036 yang nilainya dibawah 0,05. Maka  $H_{a1}$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Reward terhadap Kinerja Karyawan secara pasial.

Pada penelitian sebelumnya (Ilham Wahyu Pratama, Gendut Sukarno 2021) hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 2) Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang Bank BJB Tangerang

Berdasarkan hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel Punishment (X2) pada tabel diatas memperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4.396 dengan nilai signifikan 0.000 yang nilainya dibawah 0,05. Maka  $H_{a2}$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Punishment terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Pada penelitian sebelumnya (Maelani Puji Astuti, Bakkareng, dan Delvianti 2019) menunjukan bahwa Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang Bank BJB Tangerang

Berdasarkan hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X3) pada tabel diatas memperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5.954 dengan nilai signifikan 0.000 yang nilainya dibawah 0,05. Maka  $H_{a3}$  diterima, artinya terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Pada penelitian sebelumnya (Cyntia, Novita, Hidayat 2018) hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4) Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang Bank BJB Tangerang

Berdasarkan hasil uji f secara simultan menunjukkan bahwa variabel Reward, Punishment dan Motivasi pada tabel diatas memperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 76.473 dengan nilai signifikan 0.000 yang nilainya dibawah 0.05. Maka  $H_{a4}$  diterima, artinya terdapat pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

### KESIMPULAN

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Reward memperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2.174 dengan nilai signifikan sebesar 0.036 yang nilainya dibawah 0.05 artinya Reward berpengaruh positif dan signifikan Reward terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Punishment memperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4.396 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 yang nilainya dibawah 0.05 artinya Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi memperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5.954 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 yang nilainya dibawah 0.05 artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Reward, Punishment, dan Motivasi memperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 76.473 dengan nilai signifikan 0.000 yang nilainya dibawah 0.05 artinya terdapat pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

### Daftar Pustaka

- Adolfina, R. S., and Y. Uhing. 2017. "The Effect of Reward and Punishment on Employees Performance of Sutanraja Hotel Amurang." *Emba* 5(2):1050–59.
- Bukit, Benjamin, Tasma Malusa, and Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*.
- Delvianti, Maelani Puji Astuti; Bakkareng; 2016. "PENGARUH KOMITMEN KORGANISASI, PUNISHMENT DAN KOMPENSASI TERHADAP ANGGARAN BERBASIS KINERJA PADA PEGAWAI SATUAN KERJA PELAKSANAAN JALAN NASIONAL WILAYAH I PROVINSI SUMATERA BARAT." 4(1):1–23.
- Desilia Purnama Dewi, SE., MM, and MM Harjoyo, SE. 2019. "Universitas Pamulang D-III Sekretari MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA."
- Devita, Maria. 2017. "FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI RESTURANT ALPHA HOTEL PEKANBARU." 4(2).
- Dr. Ir. H. Al Fajar Ansory, M. M., and M. M. Dr. Meithiana Indrasari, S.T. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Dr. Priyono, MM. n.d. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Vol. *مَقْتَبَات*.
- Fadillah, Karni. n.d. "Tunjangan : Jenis, Tujuan, Dan Perhitungannya Dalam Perusahaan." Retrieved April 10, 2022 (<https://www.jojonomic.com/blog/tunjangan-jenis-tujuan-dan-perhitungannya-dalam-perusahaan/>).
- Fajar. n.d. "Pengertian Sampel Menurut Para Ahli Dan Secara Umum." Retrieved March 24, 2022 (<https://www.fajarpendidikan.co.id/pengertian-sampel-menurut-para-ahli-dan-secara-umum/>).
- Febrianti, S. 2014. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)." *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya* 12(1):83041.
- Janti, Suhar. 2014. "Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST)." *Snast* (November):159.
- Koencoro, Galih Dwi, Mochammad Al Musadieg, and Heru Susilo. 2013. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 5(2):1–8.
- Koencoro, Galih Dwi, Mochammad AL Musadieg, and Heru Susilo. n.d. "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA {Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun."}
- Kusuma, Muslikhah, and Bachruddin Saleh Luturlean. 2018. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Startup Entra Indonesia." *Sosiohumanitas* 20(2):54–63. doi: 10.36555/sosiohumanitas.v20i2.111.

- Linov Rokat Prestasi. n.d. "7 Pengertian Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli." Retrieved March 11, 2022 (<https://www.linovhr.com/sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli/>).
- Mahatmavidya, Putu Arya. n.d. "Indikator Kinerja: Pengertian, Tujuan Dan Tipe Indikator - Mekari." Retrieved April 4, 2022 (<https://mekari.com/blog/indikator-kinerja/>).
- Meranti, D. I. Kepulauan. 2015. "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN." II(01):1-15.
- N Oktavianti, and Syaiful Bahri. 2017. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 18(1):9-15. doi: 10.30596/jimb.v18i1.1395.
- Noviyani, Tzaza Dini, and Ahmad Guspul. 2019. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Tambi Up Bedakah Di Wonosobo)." *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)* 1(1):1-9.
- Nursaadah, Nursaadah. 2017. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Atas Kinerja Bendahara Pengeluaran Di Pemerintah Kota Banjar." *Journal of Management Review* 1(1):31. doi: 10.25157/jmr.v1i1.511.
- PRIYONO. n.d. *Manajemen SDM*. Zifatama.
- Purnawijaya, Fregrace Meissy. 2019. "Pengaruh Displin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya Fregrace Meissy Purnawijaya." *Jurnal Agora* 7(1):6.
- Rabbani, Aletheia. 2020. "Pengertian Hukuman (Punishment), Fungsi, Tujuan, Bentuk, Jenis, Prinsip Dan Syaratnya - Sosial79." Retrieved March 19, 2022 (<https://www.sosial79.com/2020/10/pengertian-hukuman-punishment-fungsi.html>).
- Rabudin. n.d. "Pengertian Populasi Dan Sampel Penelitian Menurut Para Ahli - DETIK PENDIDIKAN." Retrieved March 24, 2022 (<https://www.detikpendidikan.id/2019/04/pengertian-populasi-dan-sampel.html>).
- Rahadjars. n.d. "Teman Kerja Atau Rekan Kerja? – Rahad Adjars." Retrieved April 10, 2022 (<https://rahadjars.wordpress.com/2016/03/21/teman-kerja-atau-rekan-kerja/>).
- Riadi, Muchlisin. n.d. "Reward Atau Penghargaan (Pengertian, Tujuan, Jenis Dan Syarat) - KajianPustaka.Com." Retrieved March 18, 2022 (<https://www.kajianpustaka.com/2020/04/reward-atau-penghargaan-pengertian-tujuan-dan-syarat.html>).
- Rumawas, Wehelmina, Rizki Ayu Pramesti, and Sofia A. P. Sambul. 2019. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading." *Jurnal Administrasi Bisnis* 9(1):57. doi: 10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63.
- Safwan, Nadirsyah, and Syukriy Abdullah. 2014. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya." *Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* 7(1):133.

- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11(1):28–50. doi: 10.52353/ama.v11i1.160.
- Septian, Ruben. n.d. "Pengertian Hukuman (Punishment), Fungsi, Tujuan, Bentuk, Jenis, Prinsip Dan Syaratnya - Sosial79." Retrieved March 19, 2022 (<https://www.sosial79.com/2020/10/pengertian-hukuman-punishment-fungsi.html>).
- Simeiliandri. n.d. "PENGHARGAAN DAN HUKUMAN | Simeiliandri." Retrieved March 11, 2022 (<https://simeiliandri.wordpress.com/2014/11/24/penghargaan-dan-hukuman/>).
- Studi News. n.d. "Pengertian Kinerja, Karakteristik, Faktor Dan Tujuannya (Lengkap)." Retrieved March 14, 2022 (<https://www.studineews.co.id/pengertian-kinerja/>).
- Suci, NM, Pradnyani, and ADkk. 2020. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2(1):21–30.
- Tewal, Bernhard, Kevin Tangkuman, and Irvan Trang. 2015. "Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero)." *Jurnal EMBA* 3(2):884–95.
- Widayanti, Dewi Arum. 2009. "PENGARUH REWARD DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRETASI KERJA KARYAWAN PADA PT. WANGSA JATRA LESTARI SKRIPSI."
- Widyani, Anak Agung Dwi, and I. Wayan Agus Permana Putra. 2020. "Pengaruh Rekrutmen Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar." *Widya Manajemen* 2(1):80–88. doi: 10.32795/widyamanajemen.v2i1.551.
- Zaeni, Ryan Nurkholil. 2020. "Pengaruh Reward, Promosi, Dan Mutasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt Putra Berkah Lestari Batujajar." 22.
- Zakyy. 2020. "Pengertian Instrumen Penelitian Menurut Para Ahli Dan Secara Umum." Retrieved March 26, 2022 (<https://www.zonareferensi.com/pengertian-instrumen-penelitian/>).