

Pengaruh Beban Kerja, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Gubuk Wringin Gresik

Moch Adam Fahmiansyah¹, Achmad Daengs GS², Bambang Karnain³,
Sugiharto⁴, Rina Dewi⁵

¹⁻⁵Universitas 45 Surabaya

Korespondensi Penulis: adamfahmi210521@gmail.com

Abstract The purpose of this study is to find out how much influence workload has, reward and punishment on the performance of employees at the Wringin Gresik Gubuk cafe. Human resources must have skills and abilities that support them in completing tasks and responsibilities. With adequate capabilities, human resources carry out their duties and responsibilities effectively and efficiently. Cafe Gubuk Wringin Gresik presents a unique place concept with a rural atmosphere. This type of research is quantitative. The population of this study were employees of the Wringin Gresik shack cafe with a total of 40 respondents. Of the 40 respondents, 22 were male and 18 were female. The sampling technique for this study used purposive sampling. The number of samples is 40 respondents. Data collected through questionnaires. This study used a linear regression test tool with the SPSS 19 data processing application. The results showed that the Workload Variable had a partial effect on Employee Performance with the result t calculated on the Workload variable (X_1) showing the number 2.041. The calculated t value is greater than t table or $2.041 > 2.028$. Reward has a partial effect on the Employee Performance of the Wringin Gubuk Cafe with the results of t count on the variable Reward (X_2) shows the number 5.309. The calculated t value is greater than t table or $5.309 > 2.028$. So Reward (X_2) has a partial effect on employee performance. The t -count results on the Punishment variable (X_3) show the number 1. The calculated t value is smaller than t table or $1.059 < 2.028$. Punishment (X_3) has no partial effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Workload, Reward, Punishment, Employee Performance

Abstrak Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di kafe Wringin Gresik Gubuk. Sumber daya manusia harus memiliki keterampilan dan kemampuan yang mendukungnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kemampuan yang memadai, sumber daya manusia dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Cafe Gubuk Wringin Gresik menghadirkan konsep plasel ulniqulel dengan atmosfer pedesaan. Jenis relselarch ini bersifat kuantitatif. Populasi para pekerja kasar yang kuat di kafel gubuk Wringin Grelsik ini berjumlah 40 relspondel. Dari 40 responden tersebut, 22 responden perwakilan malel dan 18 responden perwakilan. Telchniquelul pengambilan sampel untuk pengambilan sampel positif yang kuat ini. Jumlah sampel sebanyak 40 relspondel. Data dikumpulkan melalui qulelstonnairel. Penelitian ini menggunakan alat uji hubungan linier dengan aplikasi pengolah data SPSS 19. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Variabel Beban Kerja memiliki pengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil perhitungan variabel Beban Kerja (X_1) menunjukkan angka nol sebesar 2,041. Nilai t yang dihitung adalah grelatelr dari pada t tabel atau $2.041 > 2.028$. Relward memiliki pengaruh parsial pada Elmployeel Pelrformancel Wringin Gulbulk Cafel dengan hasil t coulnl pada variabel Relward (X_2) menunjukkan angka nol 5.309. Nilai t yang dihitung lebih besar dari pada t tabel atau $5.309 > 2.028$. SoRelward (X_2) memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja elmployeel. Hasil t -coulnl pada variabel Pulnishmelnt (X_3) menunjukkan angka 1. Nilai t yang dihitung lebih kecil dari t tabel atau $1.059 < 2.028$. Pulnishmelnt (X_3) tidak memiliki efek parsial pada Elmloyeel Pelrformancel (Y).

Kata Kunci: Beban Kerja, Penghargaan, Hukuman, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Banyaknya persaingan bisnis dalam usaha cafe dan resto, maka seluruh orang bersaing dalam konsep cafe yang digunakan dan menciptakan makanan serta minuman yang unik dan berbeda dengan cafe yang lain. Nama cafe yang unik saja tidak cukup dalam menciptakannya namun konsumen yang loyal perlu diikuti dan didukung oleh layanan yang baik. Sehingga

dapat dibedakan dengan produk pesaing yang lain. Kualitas produk yang digunakan harus konsisten dan selalu menjaga cita rasa, kebersihan serta pelayanan yang terbaik.

Manajemen sumber daya manusia berfokus mengelola interaksi organisasi dengan para pekerja. Di suatu organisasi diperlukan faktor penunjang untuk kegiatan dalam suatu organisasi sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang harus dimiliki perusahaan serta dipertahankan guna mencapai tujuan perusahaan. Meskipun beberapa faktor telah tersedia, namun tanpa peran sumber daya manusia, perusahaan tidak mampu beroperasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus memiliki keterampilan dan kemampuan yang mendukung dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Dengan kemampuan yang memadai, maka sumber daya manusia menyelesaikan tugas serta tanggung jawab dengan efektif dan efisien. Dengan menurunnya kinerja karyawan maka akan berdampak pada pendapatan perusahaan atau nilai perusahaan.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Mahmudi (2013), *reward* adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melebihi standar yang telah ditentukan. *Reward* juga sering dikenal bentuk apresiasi usaha untuk karyawan yang kompeten dan profesional sesuai dengan tuntutan jabatan atau pekerjaan di suatu usaha kegiatan keorganisasian, rencana, penggunaan dan pemeliharaan tenaga kerja agar melakukan tugas dengan efisien dan efektif. *Reward* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana penghargaan kepada karyawan berprestasi akan memberikan motivasi pada karyawan untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja, dengan karyawan semakin produktif dapat meningkatkan laba perusahaan. Keterlibatan dalam pekerjaan tinggi mempunyai arti bahwa individu tersebut memiliki profesional kerja yang baik. Dengan demikian *reward* adalah hal positif yang diberikan perusahaan pada karyawan yang memiliki kinerja baik dalam melakukan tugasnya sebagai bentuk apresiasi untuk memotivasi karyawan agar mempertahankan kinerjanya.

Menurut Fahmi (2017) *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai

dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian *Punishment* atau hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab *punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Tujuan penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan ialah membatasi perilaku. Menurut Soekanto (2009), *punishment* dalam sebuah organisasi tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah tujuan *punishment*. *Punishment* menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan, bersifat mendidik dan memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kongkrit yang dapat diambil serta diukur sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan adalah hasil yang telah dicapai suatu individu atas tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas guna mencapai tujuan organisasi serta memberikan kontribusi pada kemajuan ekonomi. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya kinerja karyawan yang baik, sebaliknya perusahaan akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan bila kinerja karyawan buruk atau menurun.

Tabel 1 Data Primer Absensi Cafe Gubuk Wringin Gresik (2022)

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi		
		Sakit	Izin	Mangkir
Agustus	40 orang	3 orang	2 orang	1 orang
September	40 orang	15 orang	7 orang	3 orang
Oktober	40 orang	27 orang	2 orang	2 orang
November	40 orang	6 orang	0	1 orang
Desember	40 orang	4 orang	11 orang	0

Sumber: Data Primer Absensi Cafe Gubuk Wringin Gresik yang telah diolah

Gresik Wringinanom bagian Selatan menghadirkan tempat makan dan wisata lainnya dengan tema nuansa alam. Cafe ini memiliki nuansa dan tema seperti suasana pedesaan. Bangunan dari cafe ini cenderung menggunakan interior kayu, model yang belum selesai serta

dekorasi bunga. Cafe Gubuk Wringin Gresik menyajikan konsep tempat yang unik dengan tempat suasana pedesaan.

Berdasarkan tabel diatas beban kerja yang dialami oleh karyawan Cafe Gubuk Wringin Gresik karena banyaknya karyawan sakit 27 orang, izin 2 orang dan mangkir 2 orang akan bertambah berat karena adanya peningkatan pengunjung dibulan Oktober 2022. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari beban kerja yang dialami karyawan Cafe Gubuk Wringin Gresik diperlukan adanya pemberian *reward* guna memberi apresiasi pada karyawan yang bekerja dengan baik dan sesuai ketentuan selain itu adanya *punishment* untuk karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan dan melakukan kesalahan pada pekerjaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut meshkati dalam tarwaka (2015) beban kerja dapat diartikan sebagai perbedaan antara kemampuan seseorang dengan pekerjaan yang dihadapi. Pengertian ini menjelaskan atau menekankan bahwa beban kerja merupakan perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tugas yang harus dijalankan. Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, dapat disintesis bahwa beban kerja adalah Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang perlu disesuaikan dengan kemampuan dan jumlah peralatan yang ada. Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugastugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Arika (2011) menyatakan bahwa Beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal.

1. Faktor internal
2. Faktor eksternal

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan Menurut Robbins (2012) dimensi kinerja dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Kuantitas Hasil Kerja

Menunjukkan jumlah kegiatan produksi yang diselesaikan. Pengukuran kuantitatif merupakan perhitungan hasil dari proses operasional. Hal ini berkaitan dengan jumlah produksi yang dihasilkan. Indikator dari dimensi kualitas kerja adalah:

- 1) Prestasi kerja
- 2) Pencapaian target

b. Kualitas Hasil Kerja

Adalah kualitas (baik atau buruk) yang harus dihasilkan. Pengukuran kualitatif terhadap output mencerminkan tingkat pengukuran yang memuaskan, yaitu seberapa baik diselesaikan.

Indikator dari dimensi kualitas kerja adalah:

- 1) Keterampilan
 - 2) Inisiatif
 - 3) Kepuasan
 - 4) Ketaatan
- c. Upaya Kerja

Usaha seseorang dalam melaksanakan tugas untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan mereka dan masyarakat.

Indikator dan dimensi upaya kerja adalah:

- 1) Persepsi
- 2) *Attitude*
- 3) *Personality*

REWARD

a. Pengertian *Reward*

1) *Reward* merupakan bagian dari proses manajemen kinerja yang mencoba memberikan kepada pegawai semacam imbalan atas pencapaian target mereka. Ini lebih luas dari sekedar imbalan dalam bentuk finansial dan meliputi hal-hal seperti pujian, kesempatan yang lebih besar untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan, dan promosi (Barry, 1994).

2) Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif Henry dalam syaharudin (2015). Dapat ditarik kesimpulan bahwa *Reward* adalah bagian dari proses

manajemen kinerja yang mencoba memberikan kepada pegawai semacam imbalan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

b. Tujuan Pemberian *Reward*

1) pengkaitan *reward* dengan sukses perusahaan. Makin berani suatu perusahaan/organisasi, memberikan reward yang tinggi, makin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan. Sebab pemberian reward yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar. Berarti beruntung makin besar.

2) Pengkaitan *reward* dengan produktivitas kerja. Dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan berkerja dengan makin produktif. Dengan produktifitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit/produksi bahkan akan semakin rendah (Susilo, 1987)

c. Proses *Reward*

1) Proses imbalan menyeluruh menunjukkan manajemen imbalan sebagai proses terintegrasi dimana elemen yang berbeda saling mendukung mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik.

2) Strategi imbalan menyeluruh bersumber dari strategi SDM dan strategi bisnis diformulasikan dan diimplementasikan dalam bidang imbalan (Barry, 1994).

d. Fungsi *Reward*

1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk berkerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif

2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seseorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin. Sebab dengan cara demikian, organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan/atau keuntungan semaksimal mungkin. Di sinilah produktivitas karyawan sangat menentukan.

3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka akan dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilisasi organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil

dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan (Susilo, 1987).

PUNISHMENT

Definisi Menurut Irham Fahmi (2016) *Punishment* adalah hukuman yang dijatuhkan kepada personel yang tidak dapat mampu melaksanakan tugas sesuai perintah. Pengertian ini menjelaskan atau menekankan bahwa *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh karyawan karena tidak mampu memenuhi pekerjaan. Dari beberapa definisi *punishment* di atas dapat disintesis bahwa *punishment* adalah suatu ancaman yang bertujuan untuk memelihara peraturan perusahaan dan suatu bentuk hukuman yang diberikan kepada karyawan yang tidak mampu memenuhi pekerjaan dan melakukan pelanggaran. Suparmi (2019) *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Yusvidha Ernata (2017) pemberian sanksi atau *Punishment* kepada pegawai, sanksi tersebut dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait. Atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang di lakukan cukup berat. Tujuan dari diterapkannya hukuman atau *Punishment* kepada karyawan adalah menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan pada seseorang agar seseorang tersebut tidak membuat suatu hal.

Menurut Simamora (2017) kinerja Sumber Daya Manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan menjadi aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait meningkatkan kinerjanya. Menurut Robbins (2011), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Mintzberg dalam Luthans (2012), mengemukakan bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi adalah sebagai pengatur visi, motivator, penganalisis, dan penguasaan pekerjaan. Menurut Simamora (2014), kepemimpinan yang baik adalah kepimpinan yang mengikut sertakan karyawan dalam mengambil keputusan, sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan dan dengan adanya kerja sama pihak perusahaan bisa membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja

sama dalam lingkungan perusahaan. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2013), faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

1. Faktor Personal
2. Faktor Kepemimpinan
3. Faktor Tim
4. Faktor Sistem
5. Faktor Kontekstual

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a souch to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

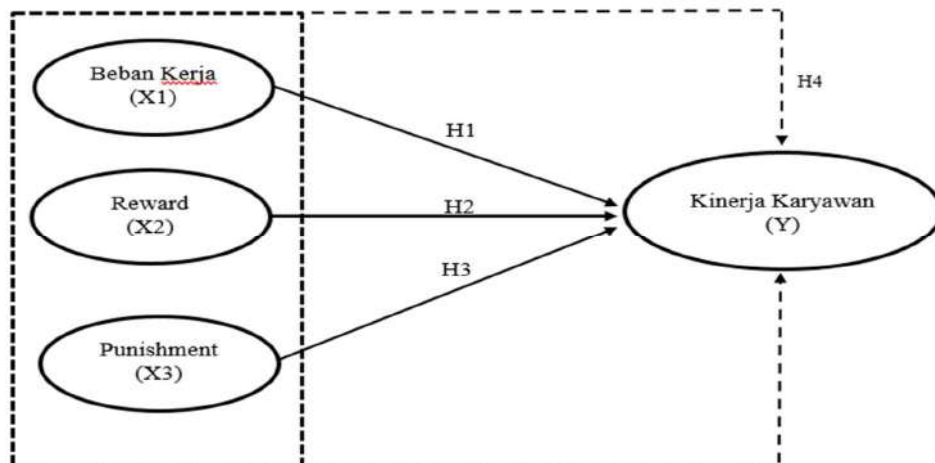
Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

METODE PENELITIAN

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka piker dalam penelitian ini merupakan interprestasi dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang digambarkan peneliti sebagai berikut :

Gambar 2 Kerangka Konseptual



Sumber : Data Sekunder yang diolah

PENDEKATAN PENELITIAN

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* atau data konkrit, data penelitian berupa angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linear berganda dapat digunakan guna menguji variabel dependen (beban kerja, *reward*, *punishment*) dengan variabel independen (kinerja karyawan). Rumus matematis dari regresi linear berganda pada penelitian ini, yaitu :

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

Keterangan

- Y : Kinerja karyawan (variabel dependen)
- X1, ..., X3 : Variabel independen
- α : Konstanta (nilai Y apabila X1, X2, ..., Xn = 0)
- β_1 : Koefisien regresi
- X1 : Beban kerja
- X2 : *Reward*
- X3 : *Punishment*
- e : Faktor Gallat

HASIL DAN PEMBAHASAN

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk menentukan hubungan sebab akibat antara variable bebas dan variable terikat.

Tabel 4 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients
				Beta
1	(Constant)	.262	3.619	
	x1	-.165	.081	-.232
	x2	.730	.138	.633
	x3	-.204	.193	-.127

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Sekunder Yang Telah Diolah dengan SPSS 19.0

Berdasarkan hasil dari tabel 4.3 diatas, menunjukkan hasil dengan bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,262 + 0,165X_1 + 0,730X_2 + 0,204X_3 + 3,619e$$

1. Berdasarkan hasil hitung data menggunakan aplikasi SPSS 19 nilai kostanta Y sebesar 0,262 memberikan hasil data bahwa jika variable Beban Kerja (X_1), *Reward* (X_2), dan *Punishment* sama dengan nol (0) maka nilai kinerja Karyawan sebesar 0,262.
2. Nilai koefisien Beban Kerja (X_1) menunjukkan hasil sebesar 0,165 yang artinya setiap perubahan Beban Kerja (X_1) akan mempengaruhi kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,165.
3. Nilai koefien *Reward* (X_2) menunjukkan hasil positif sebesar 0,730 yang artinya setiap perubahan *Reward* (X_2) akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,730.
4. Nilai koefisien *Punishment* (X_3) menunjukkan hasil positif sebesar 0,204 yang artinya setiap perubahan *Punishment* (X_3) akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,204.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Besar kecilnya koefisien determinasi juga dapat digunakan untuk mengestimasi pengaruh Beban Kerja, *Reward*, *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4 Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.541	.503	2.018

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data Sekunder Yang Telah Diolah dengan SPSS 19.0

Berdasarkan perhitungan, koefisien determinasi $R^2 = 0,541$, artinya 54,1 % dari seluruh pengamatan menunjukkan bahwa variable independent Beban Kerja (X_1), *Reward* (X_2) dan *Punishment* (X_3) berperan dalam variasi variable dependen. Kinerja Karyawan (Y), dengan sisa 45,9 % dipengaruhi oleh faktor lain atau kesalahan yang tidak terlihat dalam model.

UJI HIPOTESIS

UJI t (Uji Signifikan Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent pada variabel dependen.

Tabel 4 Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.262	3.619		.072	.943
	x1	.165	.081	.232	2.041	.049
	x2	.730	.138	.633	5.309	.000
	x3	.204	.193	.127	1.059	.297

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Sekunder Yang Telah Diolah dengan SPSS 19.0

Dari tabel 4.5 diatas, menunjukkan hasil nilai uji t, sebelum itu menentukan terlebih dahulu nilai t tabel pada penelitian ini t tabel $DF=4-1$ yaitu 3, $Df = 40-4 = 36$ maka nilai t tabel menunjukkan angka 2,028 dengan signifikan 0,05, dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Hasil t hitung pada variabel *Beban Kerja* (X1) menunjukkan angka 2,041 dengan signifikan sebesar 0,049. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $2,041 > 2,028$. Maka *Beban Kerja* (X1) berpengaruh secara parsial terhadap *Kinerja Karyawan* (Y).
2. Hasil t hitung pada variabel *Reward* (X2) menunjukkan angka 5,309 dengan signifikan sebesar 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $5,309 > 2,028$. Maka *Reward* (X2) berpengaruh secara parsial terhadap *Kinerja Karyawan* (Y).
3. Hasil t hitung pada variabel *Punishment* (X3) menunjukkan angka 1,059 dengan signifikan sebesar 0,297. Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel atau $1,059 < 2,028$. *Punishment* (X3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap *Kinerja Karyawan* (Y).

UJI F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui atau menilai pengaruh simultan faktor-faktor independen terhadap variabel dependen. Tabel di bawah ini menampilkan hasil uji-F berdasarkan hasil SPSS

Tabel 4 Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.969	3	57.656	14.165	.000 ^b
	Residual	146.531	36	4.070		
	Total	319.500	39			

a. Dependent Variable: y
 b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Sumber : Data Sekunder Yang Telah Diolah dengan SPSS 19.0

Model tersebut dianggap memadai karena Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 14,165 dan signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$, Jika derajat kebebasan (df1) adalah 3 (jumlah variabel bebas/k), (df2) adalah 36 (nk-1), dan F hitung adalah 14,165, maka diperoleh F tabel. 2,87 adalah nilainya. Berdasarkan temuan tersebut, nilai F hitung menjadi $14,165 > F$ Tabel 2,87. Maka Beban Kerja (X1), *Reward* (X2) dan *Punishment* (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29).

Data analysis in the study was carried out through descriptive analysis method, which is defined as an attempt to collect and compile data, then an analysis of the data is carried out, while the data collected is in the form of words. (Kasih Prihantoro, Budi Pramono et al, 2021 : 198).

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil t hitung pada variabel Beban Kerja (X1) menunjukkan angka 2,041 dengan signifikan sebesar 0,049. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $2,041 > 2,028$. Maka Beban Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Cafe Gubuk Wringin Gresik.
2. Variabel *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Cafe Gubuk Wringin dengan Hasil t hitung pada variabel *Reward* (X2) menunjukkan angka 5,309 dengan signifikan sebesar 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $5,309 > 2,028$ Maka *Reward* (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 3 Variabel *Punishment* tidak pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil hasil t hitung pada variabel *Punishment* (X3) menunjukkan angka 1,059 dengan signifikan sebesar 0,297. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $1,059 < 2,026$ *Punishment* (X3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

4. Variabel Beban Kerja, *Reward*, dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Setelah data kuisioner diolah menyatakan hasil bahwa nilai F hitung adalah 14,165 dan signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$, Jika derajat kebebasan (df1) adalah 3 (jumlah variabel bebas/k), (df2) adalah 36 (nk-1), dan f hitung adalah 14,165, maka diperoleh f tabel. 2,87 adalah nilainya. Berdasarkan temuan tersebut, nilai f hitung menjadi $14,165 > f$ Tabel 2,87. Maka Beban Kerja (X1), *Reward* (X2) dan *Punishment* (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

SARAN

1. Bagi Perusahaan : hasil penelitian menyatakan bahwa Reward berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya cafe Gubuk Wringin Gersik jika ingin Kinerja Karyawannya tetap terjaga dan meningkat, maka harus lebih banyak memberikan penghargaan bagi karyawannya. Dengan hal tersebut akan membuat Cafe Gubuk Wringin Gersik akan tetap berkembang.
2. Bagi Universitas : Diharapkan hasil penelitian ini bisa memberikan kontribusi atas berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi dan dapat menjadi sumber referensi sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang berkaitan dengan beban kerja, Reward, punishment dan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti Selanjutnya : Bisa menambahkan variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini dengan harapan hasil penelitian selanjutnya akan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Yulia et all. 2019. Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan dkk Astuti Sri Winda. 2018. Indikator – Indikator Punishment. (Online),<http://repo.darmajaya.ac.id/2473/6/14.BAB%20II.pdf>.
- Ambarwati. 2017. Definisi Beban Kerja.(Online)<https://repository.usni.ac.id/repository/.pdf>
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425
- dkk Nurhasan Rohimat. 2016. Jenis - Jenis *Punishment*. (Online),<http://repo.darmajaya.ac.id/2473/6/14.BAB%20II.pdf>.
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10
- Fahmi Irham. 2016. Definisi Punishment. (Online), <https://repository.usni.ac.id/repository/.pdf>

- Hasibuan. 2013. Definisi Kinerja Karyawan. (Online), <https://repository.usni.ac.id/repository/.pdf>
- Handayani, Sugiyono. 2020. 2017. Populasi dan Sampel. (Online), <http://repository.untagsby.ac.id/10090/4/BAB%20III.pdf>.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol. IV No. 1, Hal. 1-10
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, Jurnal Ekonomi Akuntansi, UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Koesomowidjojo. 2017. Definisi Beban Kerja. (Online), <https://repository.usni.ac.id/repository/.pdf>
- Koesomowidjojo. 2017. Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta : Penebae Swadaya Group
- Mangkunegara. 2017. Karakter Individu dengan Kinerja Tinggi. (Online), <http://eprints.umpo.ac.id/6733/4/BAB%20II.pdf>
- Mangkunegara. 2017. Pengertian Kinerja Karyawan & Indikator. (Online) , <http://repo.darmajaya.ac.id/5850/7/BAB%20II.pdf>.
- Mangkunegara. 2017. Pengertian Kinerja Karyawan & Indikator. (Online), <http://repo.darmajaya.ac.id/5850/7/BAB%20II.pdf>.
- Notoatmodjo. 2018. Definisi Operasional Variabel. (Online), <http://repository.stei.ac.id/5918/4/BAB%20III%20FINAL%20REVISI.pdf>.
- Ohorela Muhamad. 2021. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. (Online), <https://ejournal.stieportnumbay.ac.id/index.php/jeb/article/view/91/81>
- Prihantoro, Kasih, Pramono, Budi et all. 2021. *Tourism Village Government Program, Caractized By State Defence As The Economic Foundation Of National Defence*, International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS), Vol. V, Issue V, Page 197-2001
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21
- Robbins. 2012. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan. (Online), <https://repository.usni.ac.id/repository/.pdf>
- Saputra Dicky. 2017. Indikator – Indikator *Reward*. (Online), <http://repo.darmajaya.ac.id/2473/6/14.BAB%20II.pdf>. Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIF Group Mandiri. Universitas SamRatulangi
- Shields. 2016. Pengertian *Reward*. (Online), <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb>.
- Sutrisno Edy. 2015. Definisi Kinerja Karyawan. (Online), <https://repository.usni.ac.id/repository/.pdf>
- Sinambela. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan ke 25. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2018. Pengertian Data Primer dan Data Sekunder. (Online),
<http://repository.stei.ac.id/2172/4/BAB%20III.pdf>.

Vancapo, A.R. 2020. Beban Kerja dan Stress Kerja. Pasusuan: CV Qiara Media.