

**SELF EFFICACY, REWARD DAN PUNISHMENT PENGARUHNYA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. PASAR SEGAR MANADO****SELF EFFICACY, REWARD PUNISHMENT AND ITS EFFECT ON EMPLOYEE
ACHIEVEMENT AT PT. MANADO FRESH MARKET**

Oleh:

George Mathew Utama¹**Irvan Trang²****Regina Saerang³**¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email :

¹georgeutamaxiis1@gmail.com²trang_irvan@yahoo.com³regina.saerang@unsrat.ac.id

Abstrak: Sebagai aset utama sebuah perusahaan, karyawan dan tata kelola sumber daya manusia menjadi penting untuk diperhatikan, khususnya bagaimana menciptakan atau mengembangkan perilaku karyawan yang secara proaktif yang dibuktikan dan dinilai dari job performance mereka yang biasa disebut dengan Prestasi Kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Self efficacy, Reward, Punishment pengaruhnya terhadap Prestasi kerja pada karyawan PT. Pasar Segar Manado. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan tipe asosiatif. Adapun penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 orang, sampel yang diambil berjumlah 30 responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Self efficacy, Reward dan Punishment baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan kategori pengaruh kuat. PT. Pasar Segar Manado sebaiknya melakukan kajian internal yang lebih mendalam dalam rangka mengevaluasi kondisi aktual sekaligus mengidentifikasi permasalahan dan potensi terkait dengan Self efficacy, Reward dan Punishment untuk dirumuskan menjadi sebuah strategi manajemen sumber daya manusia yang matang sehingga dapat mendorong meningkatnya Prestasi Kerja Karyawan

Kata Kunci : .Self Efficacy, Reward, Punishment, Prestasi Kerja

Abstract: As the main assets of a company, it is important to pay attention to employees and human resource governance, especially how to create or develop employee behavior that is proactively proven and assessed from their job performance which is commonly referred to as Work Achievement. The purpose of this study is to determine the effect of Self efficacy, Reward, Punishment on work performance at PT. Manado Fresh Market. The approach used in this research is quantitative with associative type. This research is a type of quantitative research with sampling techniques, namely saturated samples. The data collection method was carried out using a questionnaire method. The population in this study were 30 people, the samples taken were 30 respondents. The analytical method used is multiple linear regression. The results of the study show that Self efficacy, Reward and Punishment both simultaneously and partially have a positive and significant effect on Job Performance with a strong influence category. PT. Pasar Segar Manado should conduct a more in-depth internal study in order to evaluate actual conditions as well as identify problems and potential related to Self-efficacy, Reward and Punishment to be formulated into a mature human resource management strategy so as to encourage increased Employee Performance.

Keywords: Self Efficacy, Reward, Punishment, Job Achievement.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia memegang peran penting dalam suatu organisasi baik itu organisasi pemerintahan, industri, pendidikan, dan sebagainya. Manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam meningkatkan keefektifan dan efisiensi sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Suatu organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan organisasi di masa depan.

Disaat ada kualitas kerja yang baik disana pun ada prestasi kerja yang baik, dalam perkembangan yang kompetitif dan mendunia, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja dan prestasi kerja yang tinggi, dan pada saat yang sama karyawan membutuhkan umpan balik atas prestasi kerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka selanjutnya pada masa yang akan datang. *self-efficacy*, atau keyakinan pada kemampuan terhadap sendiri untuk berhasil memainkan peran dalam cara seseorang berpikir, bagaimana bertindak, dan menentukan serta menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan juga menentukan tujuan apa yang di pilih untuk dikejar, bagaimana mencapai tujuan tersebut serta bagaimana merefleksikan kinerja diri sendiri. Dalam suatu organisasi pun *self-efficacy* menjadi faktor yang penting, keberhasilan yang dicapai oleh seorang tergantung pada seberapa banyak usaha yang dikeluarkan. Keberhasilan yang dicapai melalui usaha yang besar memberikan efisiensi yang lebih sedikit daripada keberhasilan yang diperoleh dengan sedikit usaha. Hal ini dikarenakan kinerja yang mudah dicapai memberikan kesan bahwa tingkat kemampuan diri lebih tinggi dari pencapaian yang diperoleh melalui kerja yang lambat dan berat.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul juga semakin dibutuhkan dalam perusahaan sehingga bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mempertahankan prestasi kerja karyawan yang semakin baik, perusahaan juga harus turun tangan dalam meningkatkannya. Manajemen SDM dalam perusahaan juga berbicara tentang bagaimana memberikan penghargaan (*rewards*) dan hukuman (*punishment*) terhadap karyawan agar kinerja dan prestasi kerja mereka semakin baik hari demi hari. Bukan hal yang mudah untuk mengelola kinerja karyawan agar konsisten sesuai dengan tujuan perusahaan. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, termasuk memberikan reward dan punishment. Umumnya, reward akan diberikan berdasarkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sementara punishment penting untuk memberikan pelajaran bagi karyawan agar bekerja sesuai dengan aturan. Karyawan memang berperan besar dalam perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu. Sehingga perusahaan harus bisa mengaturnya dengan baik. Reward dan punishment pegawai dapat dijadikan pemicu untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan cara ini, semua karyawan akan bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing dengan maksimal.

PT. Pasar Segar Manado merupakan perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas yang bergerak di bidang penjualan property atau property Real Estate.. Oleh sebab itu banyak masalah yang sering timbul di perusahaan tersebut, terutama dalam tingkat *self efficacy* seorang karyawan maka dari itu untuk menyikapi masalah tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan, *self efficacy* dan juga sistem penerapan reward dan punishment untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, serta fakta di lapangan makin berkurangnya karyawan maupun pelanggan yang ada disana maka dari pada itulah apakah ada pengaruh kaitan antara *self efficacy* reward dan punishment dimana semakin baik *self efficacy* seorang karyawan maka akan ada suatu reward terhadap karyawan tersebut yang mempengaruhi prestasi kerja semakin baik sebaliknya jika suatu karyawan memiliki *self efficacy* yang buruk dan mendapatkan punishment maka juga akan membuat prestasi karyawan menjadi menurun tetapi bisa juga meningkat karena adanya dorongan maupun motivasi yang mendorong keyakinan karyawan tersebut. Pemberlakuan sistem reward dan punishment merupakan hal penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan demi kebaikan dan meningkatkan prestasi karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis bertujuan untuk meneliti tentang pengaruh *Self-efficacy*, *Reward* dan *Punishment* terhadap Prestasi Kerja di Pasar Segar Manado

Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui pengaruh dari *Self Efficacy*, *Reward* dan *Punishment* terhadap Prestasi Kerja
- 2 Untuk mengetahui pengaruh *Self efficacy* terhadap Prestasi Kerja
- 3 Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap Prestasi Kerja
- 4 Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* terhadap Prestasi Kerja

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Samsudin (2010) sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan faktor vital dari keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja (*job performance*) merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Prestasi kerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Prestasi kerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Faktor-faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja adalah motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik (Sutermeister, 1999:100). Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja

Self Efficacy

Self-efficacy adalah "keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mengelola situasi prospektif." Self-efficacy adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk berhasil dalam situasi tertentu. Woolfolk (2004), mengungkapkan bahwa self efficacy adalah sebuah penilaian secara spesifik yang berkaitan dengan kompetensi guna mengerjakan sebuah tugas yang spesifik pula. Secara umum, self efficacy merupakan sebuah keyakinan diri atau kepercayaan individu terhadap kemampuan mereka dalam melakukan suatu hal, menghasilkan sesuatu, mengorganisasi, mencapai tujuan mereka, dan juga mengimplementasikan tindakan guna mewujudkan keahlian tertentu.

Reward

Reward sendiri artinya adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Perusahaan memberikan Reward sebagai bentuk Recognition (pengakuan) yang dipublikasikan untuk memacu tim yang lainnya. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa menstimulus tim untuk melakukan suatu perbuatan yang positif secara berulang-ulang. Selain motivasi, reward juga bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapai. Menurut Ramayulis (2008:211), "Reward adalah hadiah yang diberikan atas perbuatan – perbuatan/hal – hal yang baik yang telah dilakukan.

Self Esteem

Mursal (2004:86) "Punishment adalah suatu perbuatan dimana orang yang sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa pada orang lain dengan tujuan untuk memperbaiki atau melindungi dirinya sendiri dari kelemahan jasmani dan rohani sehingga terhindar dari segala macam pelanggaran. Jika reward merupakan bentuk dorongan yang positif, maka punishment sebagai bentuk dorongan yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi sarana untuk memotivasi. Menurut Soekanto 1999, punishment dalam sebuah organisasi pun 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 hal tersebut adalah fungsi

Penelitian Terdahulu

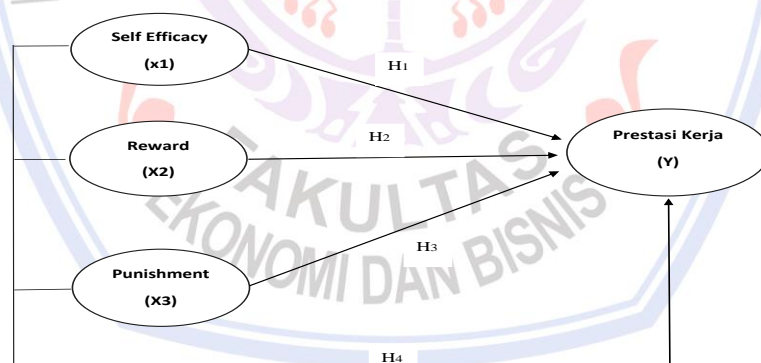
Tangkuman, Tewal dan Trang (2015) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode explanatory research dengan pendekatan kuantitatif dan sampel sebanyak 50 karyawan PT. Pertamina (Persero) Manado. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan Regresi Berganda. Hasil analisis menggambarkan penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan berkorelasi dengan baik. Hasil analisis penelitian secara simultan penilaian kinerja,

reward dan punishment, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial penilaian kinerja, reward dan Punishment secara parsial, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya manajemen PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo meningkatkan kualitas dan intensitas penilaian kinerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan

Lagale, Mekel dan Sepang (2014) Prestasi kerja bagi karyawan di suatu perusahaan sangat penting, demikian juga menciptakan suatu prestasi kerja adalah impian dan harapan yang harus tercapai. Pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja adalah beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) area Manado. Populasi penelitian karyawan PT. PLN (Persero) area Manado yang berjumlah 79 orang dan yang dijadikan sampel sebanyak 30 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara pelatihan, disiplin kerja, dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Manado. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Manado. Saran yang disampaikan kepada manajemen perusahaan, sebaiknya memperhatikan pelatihan yang akan diberikan kepada para karyawannya,

David, Lopian dan Pandowo (2018) Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasi dan self efficacy terhadap berbagi pengetahuan secara simultan dan parsial di M-19 Shop di Manado. Jenis penelitian ini adalah kausal menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di M-19 Shop di Manado. Penelitian ini diadakan pada tahun 2018. Penelitian ini menggunakan karyawan sebagai responden. Sampel dari penelitian ini adalah 35 karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta analisis regresi dan uji hipotesis. Temuan penelitian ini adalah: keadilan organisasi, dan self efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Keadilan organisasional dan self efficacy memiliki dampak positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan secara parsial. Keadilan organisasional memiliki variabel dampak tertinggi yang mempengaruhi berbagi pengetahuan dibandingkan dengan variabel lain. Efikasi diri memiliki variabel dampak tertinggi kedua yang memengaruhi berbagi pengetahuan. Saran penelitian ini: organisasi dalam penelitian ini harus memperhatikan temuan penelitian ini. Organisasi dalam penelitian ini harus meningkatkan keadilan organisasi atau keadilan organisasi serta self efficacy untuk meningkatkan berbagi pengetahuan dalam organisasi.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, (2022)

Hipotesis

H1: Self Efficacy secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja

H2 Reward berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja.

H3: Punishment berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja

H4: Self Efficacy, Reward dan Punishment secara Simultan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai cara untuk mendapatkan data. Hasil datanya menjadi penjelas hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehingga teknik kuantitatif merupakan penelitian berbentuk numerik atau angka dan cenderung menggunakan logika hipotetik verifikatif. Data yang akan menjadi dasar untuk menjelaskan suatu fenomena, oleh karena itu, dapat dikumpulkan melalui survei. Survei tersebut menggunakan instrumen yang memerlukan input numerik atau pengukuran langsung parameter yang menjadi ciri subjek, Kesimpulan dan hipotesis ditarik berdasarkan data empiris (Suryani dan Hendryadi, 2015: 109).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 30 karyawan di Pasar Segar Manado, dan untuk sampel dalam penelitian ini adalah 30 karyawan Pasar Segar Manado. Untuk teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu teknik menentukan sampel apabila seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian atau dapat disebut juga dengan sensus dalam lingkup kecil. (Sugiyono, 2017)

Data dan Sumber

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi terkait. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh Karyawan PT. Pasar Segar, berdasarkan kuesioner mengenai Self Efficacy, Reward, Punishment dan Prestasi Kerja. Data sekunder diperoleh dari instansi terkait baik perusahaan, pemerintah yang memiliki legalitas untuk memberikan data terkait penelitian ini.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:455), validitas merupakan derajat ketepatan antar data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian, data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Validitas menggambarkan seberapa tepat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya atau dalam pengertian lain,

Uji Reliabilitas (Reliability Test)

Menurut Sukadji (2000), uji reliabilitas adalah seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang diukur. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien. Koefisien yang tinggi berarti reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Sedangkan dalam pengambilan keputusan reliabilitas, pengujian reliabilitas kuesioner digunakan rumus *Alpha Cronbach's*, dengan membandingkan nilai *Alpha Cronbach's* dengan nilai *Alpha Cronbach's If Item Deleted*. Dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach's* *Alpha Cronbach's If Item Deleted*.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias. Menurut Ghazali (2016:154), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residual memiliki distribusi normal. Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang diperoleh memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/ response (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas/ predictor (X1, X2,...Xn). Tujuan dari uji regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel tak bebas/ response (Y) apabila nilai-nilai variabel bebasnya/ predictor (X1, X2,..., Xn) di persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut.

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan).

X1 dan X2 = Variabel independen.

- a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$).
 b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel dibawah, dapat diketahui bahwa dari 4 variabel yang masing-masing variabel memiliki 8 statement items secara berturut-turut, semua data yang peneliti dapatkan bersifat valid dan reliabel karena nilai rhitung > rtabel dengan tingkat signifikansi dibawah 0.05 dan nilai cornbach alpha yang lebih dari 0.700. Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 30 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,361, untuk $df = 30 - 3 = 28$; dan signifikansi kurang dari 0.05, sehingga dapat dinyatakan bahwa item/ pernyataan tersebut valid atau sebaliknya. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Adapun alat analisisnya menggunakan metode belah dua (split half) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus "Alpha Cronbach".

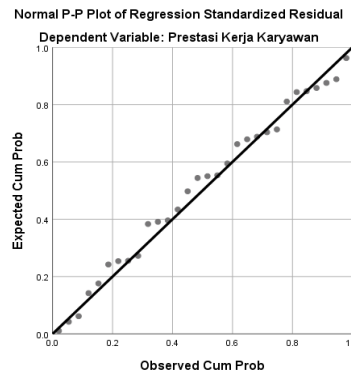
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Statement Items	Korelasi (r)		Status	Koefisien	
		R	Sig		Cornbach Alpha	Status
X1	X1.1	0,559	0,000	Valid	0,827	Reliabel
	X1.2	0,492	0,000	Valid		
	X1.3	0,660	0,000	Valid		
	X1.4	0,838	0,000	Valid		
	X1.5	0,718	0,000	Valid		
	X1.6	0,832	0,000	Valid		
	X1.7	0,700	0,000	Valid		
	X1.8	0,537	0,000	Valid		
X2	X2.1	0,482	0,000	Valid	0,841	Reliabel
	X2.2	0,514	0,000	Valid		
	X2.3	0,717	0,000	Valid		
	X2.4	0,805	0,000	Valid		
	X2.5	0,770	0,000	Valid		
	X2.6	0,846	0,000	Valid		
	X2.7	0,719	0,000	Valid		
	X2.8	0,606	0,000	Valid		
X3	X3.1	0,363	0,000	Valid	0,781	Reliabel
	X3.2	0,444	0,000	Valid		
	X3.3	0,701	0,000	Valid		
	X3.4	0,645	0,000	Valid		
	X3.5	0,816	0,000	Valid		
	X3.6	0,726	0,000	Valid		
	X3.7	0,692	0,000	Valid		
	X3.8	0,671	0,000	Valid		
Y	Y.1	0,672	0,000	Valid	0,833	..Reliabel
	Y.2	0,474	0,000	Valid		
	Y.3	0,830	0,000	Valid		
	Y.4	0,809	0,000	Valid		
	Y.5	0,661	0,000	Valid		
	Y.6	0,694	0,000	Valid		
	Y.7	0,694	0,000	Valid		
	Y.8	0,555	0,000	Valid		

Sumber: Data Olahan 2022.

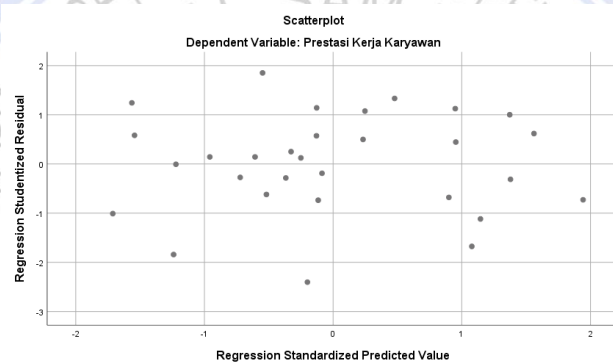
Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot Regression Standarized Residual
 Sumber: Data Olahan 2022.

Gambar 2, menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot
 Sumber: Data Olahan 2022.

Berdasarkan Gambar 3, menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis linier menunjukkan bahwa model terdistribusi normal..

Analisis Linier Berganda

Tabel 2. Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.597	3.779	
Self Efficacy	.306	.097	.334
Reward	.367	.106	.405
Punishment	.341	.108	.343

Sumber: Data Olahan 2022.

Dari persamaan linier berganda tersebut, diperoleh nilai konstanta sebesar = 0.597. Artinya Self Efficacy (X1), Reward (X2) dan Punishment (X3) bernilai nol maka besarnya rata-rata Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan bernilai 0.597 satuan. Koefisien regresi untuk tiga variabel bebas, yaitu Self Efficacy (X1), Reward (X2) Punishment (X3) masing-masing bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Self Efficacy (X1), Reward (X2) Punishment (X3) dengan Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Uji F**Tabel 3. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	241.115	3	80.372	27.369	.000 ^b
Residual	76.352	26	2.937		
Total	317.467	29			

Sumber: Data Olahan 2022.

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 27.369 dengan tingkat signifikansi 0.000. Maka tingkat signifikansi kurang dari 0.5 ($0.000 < 0.05$) dan F hitung lebih besar dari F tabel ($27.369 > 2.96$), sehingga dapat dikatakan bahwa Self Efficacy (X1), Reward (X2), Punishment (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Pasar Segar Manado

Uji T**Tabel 4. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.158	.876
Self Efficacy	3.168	.004
Reward	3.449	.002
Punishment	3.150	.004

Sumber: Data Olahan 2022.

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai t tabel sebesar 2.022 dengan tingkat signifikansi 5% serta jumlah sampel 30

1. Nilai T hitung untuk variabel *Self Efficacy* (X1) adalah sebesar 3.168 dengan tingkat signifikansi 0.004. T hitung yang bernilai lebih besar dari T tabel ($3.168 > 2.055$). Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari Alpha ($0.004 < 0.05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan berarti variabel *Self Efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan
2. Nilai T hitung untuk variabel *Reward* (X2) adalah sebesar 3.449 dengan tingkat signifikansi 0.000. T hitung yang bernilai lebih besar dari T tabel ($3.449 > 2.055$). Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari Alpha ($0.002 < 0.05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan berarti variabel *Reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan
3. Nilai T hitung untuk variabel *Punishment* (X3) adalah sebesar 3.150 dengan tingkat signifikansi 0.001. T hitung yang bernilai lebih besar dari T tabel ($3.150 > 2.055$). Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari Alpha ($0.004 < 0.05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan berarti variabel *Punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pembahasan**Pengaruh Self Efficacy, Reward, dan Punishment Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan Self Efficacy, Reward, dan Punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Mundung (2021) yang menemukan bahwa Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Self Efficacy secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan Andono Budi Seputro, Prayekti dan Jajuk Herawati (2019) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Self Efficacy secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pengaruh Reward Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian bahwa Reward secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pasar Segar Manado, dan variabel reward adalah variabel yang paling dominan serta paling kuat pengaruhnya pada variabel prestasi kerja pada karyawan di perusahaan ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian dari Kevin Tangkuman, Bernhard Tewal, Irvan Trang (2015) Reward

dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Secara parsial penilaian kinerja, reward dan Punishment secara parsial,berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Punishment Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Punishment secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Ayu Lestari Ahmad (2019) bahwa Punishment secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Self Efficacy, Reward, dan Punishment sangat kuat dan positif secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pasar Segar Manado.
2. Self Efficacy memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap pada karyawan PT. Pasar Segar Manado
3. Reward memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada karyawan PT. Pasar Segar Manado.
4. Punishment memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada karyawan PT. Pasar Segar Manado.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. Pasar Segar Manado sebaiknya melakukan kajian internal yang lebih mendalam dalam rangka mengevaluasi kondisi aktual sekaligus dan mengidentifikasi permasalahan dan potensi terkait dengan Self Efficacy, Reward, dan Punishment untuk dirumuskan menjadi sebuah strategi manajemen sumber daya manusia yang matang sehingga dapat mendorong meningkatnya Prestasi Kerja Karyawan.
2. Terkait dengan Self Efficacy, PT. Pasar Segar Manado sebaiknya melakukan program-program yang dapat meningkatkan Self Efficacy maka manajemen perusahaan perlu melakukan seminar motivasi atau pun pelatihan yang berkaitan dalam meningkatkan kepercayaan dan keyakinan akan kemampuandiri karyawan pada karyawan agar dapat meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan.
3. Terkait dengan Reward, PT. Pasar Segar Manado sebaiknya lebih baik untuk dapat mempertahankan dan lebih memperhatikan lagi terhadap pemberian reward kepada karyawan sehingga bisa berdampak terhadap prestasi kerja para karyawan karena jika pemberian reward dilakukan dengan baik dan tepat dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada seluruh karyawan untuk lebih meningkatkan agar dapat meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan.
4. Terkait dengan Punishment, PT. Pasar Segar Manado, perusahaan sebaiknya menghindari hal-hal yang dapat mengganggu karyawan secara psikis, dan penetapan Punishment untuk berhati-hati dalam menerapkan punishment yang berlebihan, karena hal ini justru dapat menjatuhkan mental karyawan atau bisa juga demotivasi khususnya yang berkaitan dengan Punishment yang berlebihan, namun tetap tegas melakukan Punishment terhadap karyawan yang tidak melakukan jobdesk dan melalaikan tanggung jawab agar dapat meningkatkan dan memaksimalkan Prestasi Kerja Karyawan.
5. Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan kajian lebih mendalam kepada variabel-variabel Self Efficacy, Reward, dan Punishment dalam kaitannya untuk meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad. A.L. (2019). Pengaruh Pemberian Punishment terhadap Prestasi Kerja Guru pada SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar Makassar*.
https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6333-Full_Text.pdf

Mohanty et al., 2005. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Prestasi Dosen. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 15(1), 165–175.

<https://core.ac.uk/download/pdf/270259909.pdf> Diakses pada 12 April 2022.

Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/23557> . Diakses pada 12 April 2022.

Kevin Tangkuman, Bernhard Tewal, & Irvan Trang. (2015). Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (PERSERO) Cabang Pemasaran Sulutenggo. *Jurnal EMBA*, 3(2), 884–895. Diakses pada 12 April 2022

<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/924>. Diakses pada 12 April 2022.

Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66.

<http://jurnal.saburai.id/index.php/JIMS/article/view/1070>. Diakses pada 12 April 2022

Satria, A. D. (2018). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*. Diakses pada 12 April 2022

Lagale, D. G., Mekel, P. A., Pelatihan, J. L. S., Kerja, D., Kerja, D., Kualitas, D. A. N., Terhadap, K., Kerja, P., Pt, P., Persero, P. L. N., Manado, A., Lagale, D. G., Mekel, P. A., & Sepang, J. L. (2014). Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 2(2), 935–943.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/4440>. Diakses pada Diakses pada 12 April 2022.

Kilapong, S. (2013). Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 141–150.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2645>. Diakses pada tanggal Diakses pada 12 April 2022

Wulandari, R., Djawoto, D., & Prijati, P. (2021). The Influence of Delegative Leadership Style, Motivation, Work Environment on Employee Performance in Self-Efficiency Mediation in SNVT Housing Provision of East Java Province. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 3294–3311. Diakses pada 12 April 2022

<https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/2097>. Diakses pada 14 April 2022.

Akbar, R. (2018). *Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pestasi Kerja (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton)*. 1–97.

<http://repositori.uin-alauddin.ac.id/11581> Diakses pada 14 April 2022.

Putra, M., & Damayanti, N. (2020). The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(1), 1.

https://cse.google.com/cse?cx=014340807127574690756:lo8wn1tqsbc&q=The%20Effect%20of%20Reward%20and%20Punishment%20to%20Performance%20of%20Driver%20Grabcar%20in%20Depok&oq=The%20Effect%20of%20Reward%20and%20Punishment%20to%20Performance%20of%20Driver%20Grabcar%20in%20Depok&gs_l=partner-generic.12...3177.3177.0.4969.1.1.0.0.0.65.65.1.1.0.csems%2Cnrl%3D10...0...2.34.partner-generic..1.0.0.FpnA2_QR17Y. Diakses pada 14 April 2022..

Liana, Y., & Dian, A. A. (2021). Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmu Sosial*, 18(1), 390–409. Diakses pada 14 April 2022..

David, F., Lopian, S. L. H. V. J., & Pandowo, M. (2018). the Effect of Organizational Justice and Self Efficacy on Knowledge Sharing in M-19 Shop At Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3248–3257.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21309>. Diakses pada 12 April 2022.

Shell, A. (2016). Comparative Analysis Of Reward And Employee Performance Based On Gender At Central Bank Of Bank Sulut. *Jurnal EMBA*, 2(1), 1–23.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/3831>. Diakses pada 25 Februari 2023.

Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia

Sutermeister. R.A. 1999. *People and Productivity*. Toronto Inc, Mc. Graw Hill Book.Co.

Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Hadi.

Sukanto (1999). *Sosiologi suatu Pengantar*. Jakarta : RajaGrafindo Persada

Surwanto. (2011). *Manajemen SDM Dalam Ornganisasi Publik dan Bisnis, Edisi Revisi*.

Sujarweni, (2018). *Metodelogi penelitian : Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta : Pustaka Barupress

Panekenan, R. M., Tumbuan, W. J. . A., & Rumokoy, F. S. (2019). the Influence of Reward and Punishment Toward Employee Performance At Bank Indonesia Branch Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 471–480.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22436>. Diakses pada 25 Februari 2023.

Ratuela, Y. R. G., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FBE UNSRAT Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 172–183.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/37677>. Diakses pada 25 Februari 2023

Sumampow, P., Koleangan, R., & Lengkong, V. (2019). Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Hasil Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mandolang. *Jurnal*

<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/25252>. Diakses pada 25 Februari 2023.

Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia

Sutermeister. R.A. 1999. *People and Productivity*. Toronto Inc, Mc. Graw Hill Book.Co.

Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Hadi.

Sukanto (1999). *Sosiologi suatu Pengantar*. Jakarta : RajaGrafindo Persada

Surwanto. (2011). *Manajemen SDM Dalam Ornganisasi Publik dan Bisnis, Edisi Revisi*.

Sujarweni, (2018). *Metodelogi penelitian : Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta : Pustaka Barupress