

**PENGARUH *REWARD* (PENGHARGAAN), *PUNISHMENT* (HUKUMAN)
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ASURANSI SINARMAS JAKARTA PUSAT**

Ading Sunarto, Umi Rusilowati, Eka Maya Sari Siswi Ciptaningsih
Universitas Pamulang
Ading.sunarto2015@gmail.com, umi_rusilowati@yahoo.com,
emas781@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini tentang pengaruh *reward*, *punishment* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat, untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat dan untuk mengetahui pengaruh *reward*, *punishment* dan kepuasan kerja secara bersama-sama PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat dengan jumlah sampel sebanyak 150 responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Selanjutnya teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *stratified random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikorelasi, uji heteroskedastisitas, regresi linear, koefisien determinasi dan uji signifikan (uji t dan uji F).

Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. Hal ini dapat dilihat dari Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($17,695 > 1,655$) dan t signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Model regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 13,200 + 0,824X_1$. *Reward* mempunyai korelasi positif dengan kinerja karyawan sebesar 0,824. *Reward* mempunyai kontribusi (R^2) sebesar 67,7% terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. Hal ini dapat dilihat dari Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($24,781 > 1,655$) dan t signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), *punishment* mempunyai korelasi positif dengan kinerja karyawan sebesar 0,806. *Punishment* mempunyai kontribusi (R^2) sebesar 80,6% terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. Model regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 8,766 + 0,898X_2$. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. Hal ini dapat dilihat dari Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,126 > 1,655$) dan t signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Model regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 28,002 + 0,758X_3$. Kepuasan kerja mempunyai korelasi positif dengan kinerja karyawan sebesar 0,571. Kepuasan Kerja mempunyai kontribusi (R^2) sebesar 57,1% terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. *Reward*, *punishment* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. Hal ini dapat dilihat dari Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($231,710 > 2,670$) dan F signifikansi $F < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). *Reward*, *punishment* dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai kontribusi (R^2) sebesar 82,3% terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat, selebihnya 17,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Model regresi berganda yang diperoleh adalah $Y = 5,346 + 0,381X_1 + 9,587X_2 + 3,713 X_3$.

Kata kunci : *Reward*, *Punishment*, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan



I. PENDAHULUAN

PT. Asuransi Sinarmas (ASM) merupakan salah satu perusahaan jasa asuransi umum terbesar di Indonesia. Sepanjang perjalanannya, ASM menunjukkan pertumbuhan yang berkesinambungan. Premi bruto dan total asset Perusahaan secara konsisten meningkat dari tahun ke tahun, termasuk di tahun-tahun dimana terjadi guncangan ekonomi global. PT Asuransi Sinar Mas didirikan pada tanggal 27 Mei 1985 dengan nama PT. Asuransi Kerugian Sinar Mas Dipta dengan surat No. Kep-2562/MD 1986. Pada tahun 1991, Perusahaan berubah nama menjadi PT. Asuransi Sinar Mas. Keberhasilan dalam mencapai visi dan misi perusahaan pada umumnya harus dimulai dari suatu perencanaan, terutama perencanaan sumber daya manusia yang optimal. Keberhasilan dalam pengembangan sumber daya manusia juga harus dimulai dari bagaimana manajemen mampu untuk membuat suatu perencanaan sumber daya manusia yang meliputi deskripsi kerja, pelatihan, jenjang karir.

Perumusan Masalah :

1. Apakah terdapat pengaruh *Reward* terhadap Kinerja karyawan di lingkungan PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat?
 2. Apakah terdapat pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja karyawan di lingkungan PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat?
 3. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan di lingkungan PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat?
 4. Apakah terdapat pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja karyawan di lingkungan PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat?
- Secara teoritis, dikenal

II. LANDASAN TEORI

Pengertian *Reward* (Penghargaan) Menurut Handoko (2012:66) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009:17), Penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka.

Bentuk *Reward*

Reward bermacam – macam, ada dalam bentuk bonus, promosi, penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa pegawai bisa menjadi beban namun bagi beberapa pegawai lainnya dapat menjadi poin *reward* bagi dirinya. Tapi yang pasti perusahaan harus memberikan nilai lebih. “Kadang kala tidak seluruhnya mengenai uang (Robbins, dalam Sopiah, 2008).



Menurut Fahmi (2016:64), bentuk *reward* yang diberikan kepada karyawan adalah sebagai berikut :

1. *Reward* dalam bentuk finansial tunai. Ini diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji (*salary*), bonus, uang lembur dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja ditransfer ke rekening karyawan atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.
2. *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan. Pemberian *reward* seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya.
3. *Reward* dalam bentuk non finansial. Penerimaan *reward* dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai harapan karyawan. Seperti komputer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang terang, dan lain sebagainya.

Menurut Wibowo (2015:132), kepuasan kerja yaitu tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat pekerjaannya. Pekerja dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Pekerja dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka.

Faktor-faktor kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2013:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam



melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, menurut Marwansyah (2010:228). Dalam kesempatan yang sama, Barnawi dan Arifin (2012:12), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Faktor-faktor kinerja karyawan

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1.Kemampuan mereka, 2.Motivasi, 3.Dukungan yang diterima, 4.Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5.Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Wirawan (2009:7) Kinerja Karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1. Faktor Lingkungan Eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.
2. Faktor Internal Karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, etos kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, sikap kerja dan kepuasan kerja.
3. Faktor Lingkungan Internal Organisasi seperti kebijakan organisasi, strategi organisasi, Kompensasi, kepemimpinan dan teman sekerja.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada suatu perusahaan asuransi yaitu di lingkungan PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat yang beralamat di Jl. Fachrudin No. 18 Jakarta Pusat. Pemilihan tempat penelitian di lingkup tersebut dilakukan untuk mempermudah dan memperlancar pengerjaan serta penyelesaian tesis ini karena penulis merupakan salah satu karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan survey. Jenis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah eksplanatori. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat yang berjumlah 240 orang. dengan menggunakan metode *proportional random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 150 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang diberikan kepada karyawan PT. Asuransi



- Sinarmas Jakarta Pusat yang menjadi sampel.
2. Wawancara (*interview*) kepada pihak karyawan PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat dan pihak yang berhak dan berwenang memberikan data yang berhubungan dengan penelitian yaitu pihak Departemen Sumber Daya Manusia
 3. Studi dokumentasi dengan mengumpulkan dan mempelajari beberapa dokumen yang relevan dan mendukung penelitian, antara lain profil singkat perusahaan perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi perusahaan.

Adapun dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan pada lingkungan PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat sebanyak 240 orang.

2.Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:116), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini jumlah sampel ditentukan sejumlah 150 Orang.

rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang akan digunakan dalam penarikan sampel adalah 5%.

3.

Tabel Variabel Penelitian

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	ITEM PERTANYAAN
REWARD (Variabel X1) menurut Mahmudi (2005:187), Merupakan penilaian yang bersifat positif terhadap karyawan	Finansial (Keuangan)	Gaji	Besarnya Jumlah Gaji, Kenaikan Gaji, Kebijakan Pemberian Gaji	1, 2 & 3
		Tunjangan	Pemberian Tunjangan, Jumlah Tunjangan, Kebijakan Tunjangan	4, 5 & 6
		Bonus dan Insentif	Pemberian Bonus, Pemberian Insentif, Jumlah Bonus dan Insentif Yang Diterima	7, 8, 9 & 10
	Non Finansial (Kesejahteraan)	Kesejahteraan	Fasilitas Kerja dan Kesejahteraan Rohani	11 & 12
		Pengembangan Karir	Penugasan untuk studi lanjut, Mengikuti program pelatihan atau kursus, Magang atau studi banding	13, 14 & 15
		Penghargaan psikologis dan sosial	Promosi Jabatan, Pemberian Kepercayaan, Peningkatan Tanggung jawab, Penempatan lokasi kerja yang lebih baik, Pengakuan, Pujian maupun Pemberian piagam penghargaan	16, 17, 18, 19 & 20

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	ITEM PERTANYAAN
PUNISHMENT (Variabel X2) menurut Purwanto (2006: 189), merupakan	Peraturan & Larangan	Preventif	Tata tertib yang diberlakukan kepada karyawan	1 & 2
			Anjuran dan perintah yang diberlakukan kepada karyawan	3 & 4



penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.			Larangan yang diberlakukan kepada karyawan	5 & 6
			Paksaan yang diberlakukan kepada karyawan	7 & 8
			Disiplin yang diberlakukan kepada para karyawan	9, 10 & 11
	Tindakan (action)	Represif	Pemberitahuan yang dilakukan pimpinan kepada karyawan	12 & 13
			Teguran yang dilakukan pimpinan kepada karyawan	14 & 15
			Peringatan yang dilakukan pimpinan kepada karyawan	16 & 17
			Pemberian hukuman yang dilakukan pimpinan	18, 19 & 20

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	ITEM PERTANYAAN
KEPUASAN KERJA (Variabel X3) menurut As'ad (2004: 102), merupakan suatu sikap yang umum sebagai hasil dari berbagai sifat khusus individu terhadap faktor kerja, karakteristik individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan itu sendiri	Pembayaran dalam bentuk Materi & Fisik	Kepuasan Finansial	Besarnya gaji yang diterima	1 & 2
			Jaminan sosial yang diberikan	3
			Jenis dan macam tunjangan yang diterima karyawan	4 & 5
			Fasilitas yang didapatkan	6
		Kepuasan Fisik	Kesempatan promosi	7
			Jenis pekerjaan	8
			Keadaan suhu dan ruangan	9 & 10
			Penerangan & pertukaran udara	11
	Penghargaan & Kejiwaan (Non Materi)	Kepuasan Sosial	Kondisi kesehatan	12
			Hubungan sesama karyawan	13
			Hubungan dengan atasan	14
			Hubungan dengan divisi lain	15
		Kepuasan Psikologi	supervisi	16
			Perasaan tenang dalam bekerja	17
			Sikap terhadap pekerjaan	18
			Bakat dan keterampilan	19
	Kenyamanan dalam bekerja	20		

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	ITEM PERTANYAAN
KINERJA KARYAWAN (Variabel Y) menurut Mangkunegara (2013:67), Merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang	Hasil pekerjaan (Output)	Kualitas Kerja	Kesesuaian pekerjaan dengan standar	1 & 2
			Ketelitian dalam bekerja	3 & 4
			Mutu pekerjaan yang dihasilkan	5 & 6
		Kuantitas Kerja	Kesesuaian pekerjaan dengan jumlah	7 & 8
			Kesesuaian pekerjaan dengan waktu	9 & 10



dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	Perilaku	Pelaksanaan Tugas	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan	11 & 12
			Kemampuan karyawan	13 & 14
			Kreativitas karyawan	15 & 16
	Tanggung Jawab	Pengetahuan karyawan	17	
		Bekerja lebih keras	18	
		Disiplin	19	
		Mandiri	20	

Metode Analisis Data
Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearity

:

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas - VIF (Variance Inflation Factor

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Reward	.189	5.304
	Punishment	.210	4.757
	Kepuasan_Kerja	.395	2.529

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 21, tahun 2017

perhitungan residual variabel bebas (Y), Uji Normalitas Residual Variabel Kolmogorov-Smirnov Test dengan syarat sig. α hasil perhitungan $> 0,05$, melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil uji normalitas diolah dengan SPSS versi 21, dibawah ini

Tabel Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Reward	Punishment	Kepuasan_Kerja	Kinerja
N		150	150	150	150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	89.4533	89.7867	89.2533	89.3400
	Std. Deviation	3.98586	4.11836	4.53944	4.11713
Most Extreme Differences	Absolute	.099	.080	.102	.084
	Positive	.099	.071	.102	.047
	Negative	-.093	-.080	-.099	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		1.208	.982	1.250	1.025
Asymp. Sig. (2-tailed)		.108	.290	.088	.244

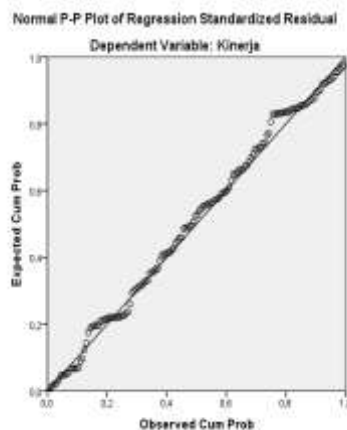
a. Test distribution is Normal.



b. Calculated from data.

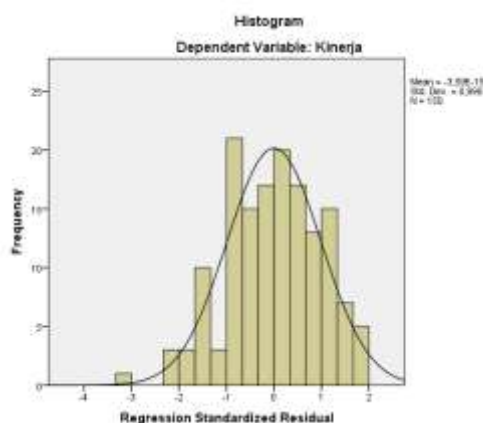
Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 21, tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai signifikansinya adalah $\alpha = 0,244$, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$. Dengan demikian asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.



Gambar P-P Plot Uji Normalitas - Diagram Penyebaran Titik Residual

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar di sekitar grafik normal. Terlihat dari titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

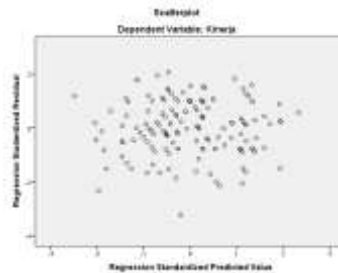


Gambar Histogram Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar grafik tersebut, dapat dilihat bahwa grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemencengan). Kedua grafik diatas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memiliki asumsi normalitas.



1. Uji Heteroskedastisitas



Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 21, tahun 2017

Uji Hipotesis

Hasil pengujian Hipotesis Pertama, Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan (X_1 ke Y)

Tabel Korelasi *Reward* (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

		Correlations	
		Kinerja	Reward
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.824
	Reward	.824	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja		.000
	Reward	.000	
N	Kinerja	150	150
	Reward	150	150

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 21, tahun 2017

Korelasi antara *reward* (X_1) dan kinerja karyawan (Y) adalah 0,824. Dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,824 antara variabel *reward* (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.

Tabel Hasil Pengolahan Regresi Variabel *Reward* (X_1)

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	13.200	4.307		3.065	.003	4.688	21.711
	Reward	.851	.048	.824	17.695	.000	.756	.946



a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 21, tahun 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier dalam penelitian ini adalah : $Y = 13,200 + 0,824X_1$. Maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 13,200 diartikan bahwa jika variabel X_1 tidak ada maka telah terdapat kinerja karyawan sebesar 13,200.

Nilai 0,824 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel X_1 akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,824.

b. Analisis Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.

Tabel Koefisien Determinasi Hipotesis Pertama

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824a	,679	.677	2.34037

a. Predictors: (Constant), *Reward*

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 21, tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,677 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 67,7% sedangkan sisanya 32,3% dipengaruhi faktor lain.

c. Uji Parsial (uji t)

Rumusan hipotesisnya adalah :

1. $H_0 : \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.
2. $H_1 : \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh secara parsial antara *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.

Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan thitung dengan ttabel yaitu sebagai berikut :

Jika $thitung < ttabel$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak ($\alpha = 5\%$)

Jika $thitung > ttabel$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima ($\alpha = 5\%$)

Besarnya ttabel dicari dengan menggunakan rumus :

$Df = (n-3)$, maka diperoleh $(150-3) = 147$, sehingga $ttabel = 1,655$

Tabel Hasil Uji t Parsial Hipotesis Pertama

Coefficients^a



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	13.200	4.307		3.065	.003	4.688	21.711
	Reward	.851	.048	.824	17.695	.000	.756	.946

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 21, tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai thitung > ttabel atau (17,695 > 1,655), hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi 0,000 < 0,05 Dengan demikian maka Ho ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.

2. Hasil pengujian Hipotesis Kedua, Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (X2 ke Y)

Adapun hasil pengolahan menggunakan program SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 21 for windows) variabel *punishment* (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel Korelasi *Punishment* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Correlations

		Kinerja	Punishment
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.898
	Punishment	.898	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja		.000
	Punishment	.000	
N	Kinerja	150	150
	Punishment	150	150

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 21, tahun 2017

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.

Tabel Hasil pengolahan Regresi Variabel *Punishment*(X2)

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	8.766	3.255		2.693	.008	2.334	15.197



Punishment	.897	.036	.898	24.781	.000	.826	.969
------------	------	------	------	--------	------	------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 21, tahun 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier dalam penelitian ini adalah : $Y = 8,766 + 0,898X_2$. Maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 8,766 diartikan bahwa jika variabel X_2 tidak ada maka telah terdapat kinerja karyawan sebesar 8,766

Nilai 0,898 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel X_2 akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,898.

b. Analisis Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.

Tabel Koefisien Determinasi Hipotesis Kedua

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898a	.806	.804	1.82043

a. Predictors: (Constant), Punishment

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 21, tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,806 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *punishment* (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 80,6% sedangkan sisanya 19,4% dipengaruhi faktor lain.

c. Uji Parsial (uji t)

Rumusan hipotesisnya adalah :

1. $H_0 : \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.
2. $H_1 : \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh secara parsial antara *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.

Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan thitung dengan ttabel yaitu sebagai berikut :

Jika $thitung < ttabel$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak ($\alpha = 5\%$)

Jika $thitung > ttabel$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima ($\alpha = 5\%$)

Besarnya ttabel dicari dengan menggunakan rumus :

$Df = (n-3)$, maka diperoleh $(150-3) = 147$

sehingga $ttabel = 1,655$



Tabel Hasil Uji t Parsial Hipotesis Kedua

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	8.766	3.255		2.693	.008	2.334	15.197
	Punishment	.897	.036	.898	24.781	.000	.826	.969

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 21, tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai thitung > ttabel atau (24,781 > 1,655), hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.

3. Hasil pengujian Hipotesis Ketiga, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (X3 ke Y)

Adapun hasil pengolahan menggunakan program SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 21 for windows) variabel kepuasan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel Korelasi Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Correlations

		Kinerja	Kepuasan_Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.758
	Kepuasan_Kerja	.758	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja		.000
	Kepuasan_Kerja	.000	
N	Kinerja	150	150
	Kepuasan_Kerja	150	150

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 21, tahun 2017

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.

Tabel Hasil pengolahan Regresi Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound



1	(Constant)	28.002	4.348		6.440	.000	19.410	36.593
	Kepuasan_Kerja	.687	.049	.758	14.126	.000	.591	.783

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 21, tahun 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier dalam penelitian ini adalah : $Y = 28,002 + 0,758X_3$. Maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 28,002 diartikan bahwa jika variabel X_3 tidak ada maka telah terdapat kinerja karyawan sebesar 28,002

Nilai 0,758 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel X_3 akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,758

b. Analisis Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.

Tabel Koefisien Determinasi Hipotesis Ketiga

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758a	.574	.571	2.69576

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 21, tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,571 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 57,1% sedangkan sisanya 42,9% dipengaruhi faktor lain.

c. Uji Parsial (uji t)

Rumusan hipotesisnya adalah :

$H_0 : \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.

$H_1 : \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.

Pusat.

Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan thitung dengan ttabel yaitu sebagai berikut :

Jika $thitung < ttabel$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak ($\alpha = 5\%$)

Jika $thitung > ttabel$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima ($\alpha = 5\%$)

Besarnya ttabel dicari dengan menggunakan rumus :

$Df = (n-3)$, maka diperoleh $(150-3) = 147$

sehingga $ttabel = 1,655$



Tabel Hasil Uji t Parsial Hipotesis Ketiga

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	28.002	4.348		6.440	.008	19.410	36.593
Kepuasan_Kerja	.687	.049	.758	14.126	.000	.591	.783

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 21, tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai thitung > ttabel atau (14,126 > 1,655), hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi 0,000 < 0,05 Dengan demikian maka Ho ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.

4. Hasil pengujian Hipotesis Keempat, Pengaruh *Reward*, *Punishment* Dan *Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (X1, X2 dan X3 ke Y)*

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengujian hipotesis keempat menyatakan bahwa *reward*, *punishment* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.

Adapun rumusan untuk persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3$$

Tabel Hasil pengolahan Regresi Berganda Variabel (X1, X2 dan X3)

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.346	3.273		1.633	.105
Reward	.031	.082	.030	.381	.704
Punishment	.721	.075	.721	9.587	.000
Kepuasan_Kerja	.185	.050	.204	3.713	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 21, tahun 2017

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresinya $Y = 5,346 + 0,30X_1 + 0,721X_2 + 0,204X_3$.

b. Analisis Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel *reward*, *punishment* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.



Tabel Koefisien Determinasi Hipotesis Keempat

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.909a	.826	.823	1.73283	.826	231.710

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 21, tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,823 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *reward*, *punishment* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 82,3% sedangkan sisanya 17,7% dipengaruhi faktor lain.

c. Uji Simultan (uji F)

Tabel Hasil Uji F Simultan Hipotesis Keempat

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2087.266	3	695.755	231.710	.000b
	Residual	438.394	146	3.003		
	Total	2525.660	149			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Punishment, Reward

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 21, tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} = 231,710 > 2,670$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$), hal tersebut juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara *reward*, *punishment* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat

Penelitian

1. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan ($\rho_{X_1,Y} = 67,7\%$)

reward (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,677 atau sebesar 67,7% sedangkan sisanya 32,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($17,695 > 1,655$) hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.

2. Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan ($\rho_{X_2,Y} = 80,6\%$)

sebesar 4,49 termasuk dalam rentang skala 4,20 – 5,00 dengan sangat setuju, namun mengingat masih ada 1% yang ragu-ragu, maka untuk lebih baik lagi perlu perbaikan cara pemberian *punishment* terhadap karyawan.



Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ($\rho_{X_3, Y} = 57,1\%$)

sebesar (56% + 42%) = 98%, menunjukkan bahwa pendapat responden mengenai kepuasan kerja sudah baik dibuktikan dengan rata-rata skor sebesar 4,47 termasuk dalam rentang skala 4,20 – 5,0 dengan kriteria sangat setuju, namun mengingat masih ada 2% yang ragu-ragu dan tidak setuju, maka untuk lebih baik lagi perlu ditingkatkan produktivitas kerja dengan memberikan support yang terus menerus, sehingga jika produktivitas tinggi maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal lain adalah perlunya penyesuaian penghargaan apa yang telah dicapai oleh karyawan. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.

4. Pengaruh *Reward* (X_1), *Punishment* (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa *Reward* (X_1), *Punishment* (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Suransi Sinarmas Jakarta Pusat dengan persamaan regresi $Y = 5,346 + 0,30X_1 + 0,721X_2 + 0,204X_3$. Hasil analisis regresi ini menunjukkan koefisien dari variabel *reward* sebesar 0,30, variabel *punishment* sebesar 0,721 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,204. Semuanya bertanda positif artinya semakin baik *reward*, *punishment* dan kepuasan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. Sebaliknya, semakin rendah *reward*, *punishment* dan kepuasan kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. Kontribusi pengaruh *reward*, *punishment* dan kepuasan kerja adalah sebesar 0,823 atau 82,3% sedangkan sisanya sebesar 17,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari pengujian hipotesis diperoleh menggunakan uji statistik, diperoleh $F_{hitung} = 231,710 > 2,670$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara *reward*, *punishment* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas JakartaPusat.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh *reward*, *punishment* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Reward* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban responden yang menyatakan setuju sebesar dan sangat setuju sebesar (57% + 41%) = 98%. Hal



- ini menunjukkan bahwa pendapat responden mengenai *reward* sudah baik. Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan adalah 0,677 atau sebesar 67,7% sedangkan sisanya 32,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(17,695 > 1,655)$ hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.
2. *Punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban responden yang menyatakan setuju sebesar dan sangat setuju sebesar $(57\% + 42\%) = 99\%$. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat responden mengenai *punishment* sudah baik. Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan adalah 0,806 atau sebesar 80,6% sedangkan sisanya 19,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa *punishment* yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(24,781 > 1,655)$ hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.
 3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban responden yang menyatakan setuju sebesar dan sangat setuju sebesar $(56\% + 42\%) = 98\%$. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat responden mengenai kepuasan kerja sudah baik. Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,571 atau sebesar 57,1% sedangkan sisanya 42,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(14,126 > 1,655)$ hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.
 4. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa *reward*, *punishment* dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,346 + 0,381X_1 + 9,587X_2 + 3,713X_3$. Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien *reward* sebesar 0,824, *punishment* sebesar 0,898 dan kepuasan kerja sebesar 0,758 semuanya bertanda positif, artinya semakin baik *reward*, *punishment* dan kepuasan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh *reward*, *punishment* dan kepuasan kerja adalah sebesar 82,3% sedangkan sisanya sebesar 17,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari pengujian hipotesis diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $(231,710 > 2,670)$, hal itu juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$



sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara *reward*, *punishment* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.

170

Saran

1. Meskipun *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dari kriteria jawaban responden masih ada 2% yang ragu-ragu dan tidak setuju, maka sebaiknya perusahaan memberikan bonus sesuai hasil kerja dan prestasi kerja karyawan, kemudian pemberian insentif berupa materi harus diberikan kepada karyawan yang mencapai target.
2. Peraturan yang dibuat semestinya dibuat agar seluruh karyawan dapat mengikutinya, untuk itu perusahaan harus dapat memberikan peraturan yang jelas dan tegas agar supaya dapat dijalankan seluruh karyawan dan teguran harus diberikan secara personal agar karyawan dapat termotivasi untuk bekerja kembali.
3. Meskipun kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dari kriteria jawaban responde masih ada 2% yang ragu-ragu dan tidak setuju, maka untuk lebih baik lagi perlu diperhatikan dalam hal pemberian gaji karyawan, artinya perusahaan harus memberikan gaji sesuai dengan beban kerja karyawan, perusahaan juga harus memberikan gaji yang lebih baik dari perusahaan lain agar karyawan betah bekerja dan mempunyai komitmen yang tinggi. Hal lain adalah bahwa perusahaan harus memberikan tunjangan kepada karyawan agar sesuai dengan harapan. Pemimpin perusahaan harus memberikan contoh agar karyawan lebih bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi.
4. Meskipun kriteria jawaban responden atas pernyataan pada variabel kinerja karyawan dalam kriteria yang baik, namun masih ada 1% yang ragu-ragu dan tidak setuju, maka untuk lebih baik lagi maka perlu diberikan pelatihan dan pengembangan agar kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat lebih maksimal.
5. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperdalam penelitian dengan menambah variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohammad, "*Psikologi Industri*" Edisi keempat, Liberty, Yogyakarta, 2004.
- Barnawi dan Arifin, M, "*Kinerja Guru Profesional*" Ar-Ruzz Media, Yogyakarta, 2012.
- Echols, John M. Dan Hasan, Shadily, "*Kamus Inggris Indonesia*" Gramedia, Jakarta, 2005.
- Fahmi, Irham. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*", Alfabeta, Bandung, 2016.
- Fahmi, Irham. "*Manajemen Kinerja*". Penerbit Alfabeta, Bandung, 2010.
- Ghozali, Imam. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Prgram IBM SPSS 19 (Edisi*



- kelima)", Universitas Diponegoro, Semarang, 2012.
- Gibson. Dkk *Organizations : Behavior Structure Processes*. Eleventh Edition. New York 2003.
- Handoko, Hani T, "*Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*", Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2012.
- Hasibuan S.P, Malayu, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2009.
- Mahmudi, "*Manajemen Kinerja Sektor Publik*" UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 2005.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*", Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013.
- Manullang, H, "*Manajemen Personalia*". Penerbit Gadjah Mada Press, Yogyakarta, 2008.
- Marwansyah, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung, 2010.
- Mathis, R dan Jackson, W, "*Human Resources Development (Track MBA*
- Purwanto, M, Ngalim. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung, 2006.
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Robbins, Stephen, P, "*Manajemen*", Edisi Kesepuluh, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2010.
- Soekanto, Soerjono. "*Sosiologi Suatu Pengantar*", Rajawali Press, Jakarta, 1999.
- Sopiah, "*Perilaku Organisasi*", CV Andi Offset, Yogyakarta, 2008.
- Surat Edaran No 025-SE-ASM-LGL-X-2012 tentang pengaduan pelanggaran . PT. Asuransi Sinarmas, 2012.
- Sutrisno, Edy. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2013.
- Wibowo, "*Perilaku Dalam Organisasi*", Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015

