

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT PADA KINERJA KARYAWAN  
DI PT. PLN (PERSERO) AREA MANADO**

*THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
AT PT. PLN (PERSERO) AREA MANADO*

Oleh:

**Liviani C. Tahupiah<sup>1</sup>**  
**Christoffel Kojo<sup>2</sup>**  
**Jacky S. B. Sumarauw<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

<sup>1</sup>[sumolangliviani@gmail.com](mailto:sumolangliviani@gmail.com)

<sup>2</sup>[christoffelkojo@gmail.com](mailto:christoffelkojo@gmail.com)

<sup>3</sup>[jacky.sbs@unsrat.ac.id](mailto:jacky.sbs@unsrat.ac.id)

**Abstrak** : Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi syarat, salah satunya dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya, agar lebih mampu dan terampil dalam bekerja. Kinerja tinggi yang dimiliki karyawan dapat membuat tujuan organisasi tercapai, sebaliknya tujuan organisasi tidak dapat tercapai bila karyawannya tidak memiliki kinerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah konsep multikomponen pada tingkat fundamental seseorang dapat membedakan aspek proses kinerja, yaitu, keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan. Saat ini, pentingnya kinerja karyawan untuk keberhasilan organisasi tidak dapat dilebih-lebihkan. Karyawan adalah modal manusia organisasi dan kinerja mereka merupakan indikator kunci bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishmen* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan sampel sebanyak 85 responden. Hasil menunjukkan bahwa *Reward* tidak secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *Punishment* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, *Reward* dan *Punishment* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya PT. PLN (Persero) Area Manado agar lebih meningkatkan pemberian *reward* kepada karyawan sehingga karyawan dapat lebih produktif untuk bekerja, dan agar lebih meningkatkan *punishment* yang diterapkan dalam perusahaan.

**Kata Kunci** : *reward, punishment, kinerja karyawan*

**Abstract** : Every company needs qualified human resources, one of them is by improving the quality of the performance of its employees, to be more capable and skilled at work. High performance owned by employees can make organizational goals achieved, otherwise organizational goals cannot be achieved if employees do not have performance in carrying out tasks in accordance with the responsibilities given. Performance is a multicomponent concept at a fundamental level where one can distinguish aspects of the performance process, that is, the involvement of behavior from the expected results. At present, the importance of employee performance for organizational success cannot be overstated. Employees are the organization's human capital and their performance is a key indicator for the organization to achieve its goals. This study aims to determine the effect of *Reward* and *Punishment* on employee performance. This study uses multiple linear regression analysis with a sample of 85 respondents. The results show that *reward* does not partially influence employee performance, *Punishment* does not partially affect employee performance, *Reward* and *Punishment* simultaneously does not significantly influence employee performance. PT. PLN (Persero) Manado Area in order to further increase the *reward* given to employees so that employees can be more productive to work, and to further increase the *punishment* applied in the company.

**Keywords**: *reward, punishment, job performance.*

## Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Kualitas atau kinerja karyawan harus selaludipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan penerapan *reward* dan *punishment*.

Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan pegawainya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai. Manajemen kompensasi penting untuk meningkatkan motivasi pegawai mencapai prestasi yang terbaik. Prinsip penting dalam sistem manajemen kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi yang setimpal serta adil.

Kekeliruan dalam menerapkan sistem kompensasi, khususnya system penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan pegawai dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkanrendahnya kinerja baik pegawai maupun organisasi. Dalam kenyataannya organisasi menerapkan sistem manajemen kompensasi disesuaikan dengan kondisi masing-masing. Organisasi menerapkan sistem manajemen kompensasi disesuaikan dengan kondisi masing-masing.

Penerapan Penerapan *punishment* dan *reward* di PT. PLN (Persero) Area Manado menjadi perhatian penuh bagi managerial, demi memenuhi standart operational PT. PLN (Persero) Area Manado sekaligus untuk bergerak aktif meningkatkan kinerja karyawannya dibidang pelayanan jasa kelistrikan. Bagi beberapa karyawan yang belum terbiasa dengan sistem pengawasan ketat dengan penerapan *punishment* dan *reward*, kebanyakan mereka merasa tertekan dan beberapa karyawan lainnya menganggap itu sebagai motivator untuk meningkatkan pelayanan PT. PLN (Persero) Area Manado.

## Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.
2. *reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.
3. *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Reward*

Menurut Echolas dan Shadily (2015: 485), kata *reward* berasal dari bahasa inggris yang berarti ganjaran atau hadiah. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:89), *reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita.

### *Punishment*

Menurut Echolas dan Shadily (2015: 486), kata *punishment* berasal dari bahasa inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan. Sedangkan menurut Purwanto (2016: 186), *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran kejahatan atau kesalahan.

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014:80), Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat baik itu meliputi kuantitas ataupun kualitas.

### Penelitian Terdahulu

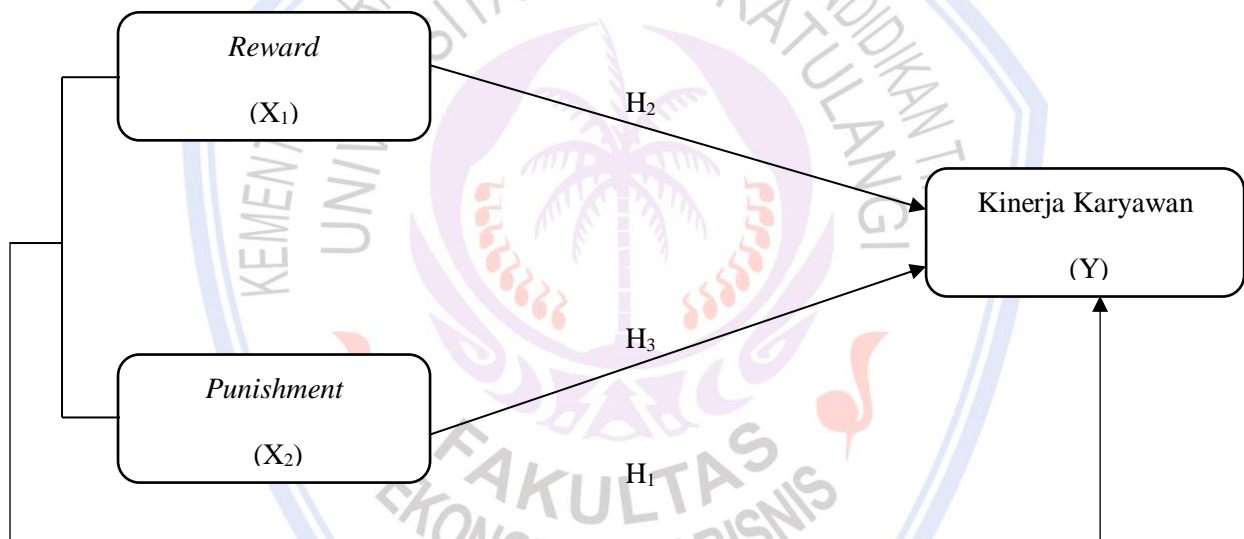
Irawanti (2016) Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bmt Lima Satu Sejahtera Jepara). Regresi Linier Berganda. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel *Reward* (penghargaan) ( $X_1$ ) dan *Punishment* (teguran/sanksi) ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Suak, Adolfina dan Uhing (2017) Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Regresi Linier Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sangat lemah. Uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan *reward* dan *punishment* juga tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Widyaningsih (2017) Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Kai) Persero Daop V Purwokerto Stasiun Kutoarjo. Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *reward* dan *punishment* secara parsial dan simultan terhadap kinerja.

Hidayat (2017) Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Analisis regresi dan analisis jalur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan, lalu *punishment* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung *reward* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, dan pengaruh tidak langsung *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

### Kerangka Konseptual Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian**

Sumber : *Kajian Teori*, 2019

### Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub>: *Reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.

H<sub>2</sub>: *Reward* berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.

H<sub>3</sub>: *Punishment* berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Studi ini ditinjau dari jenisnya adalah studi asosiatif, dan ditinjau dari pendekatan analisisnya diklasifikasikan kedalam penelitian kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk

mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2010 :112). Penelitian dilaksanakan di di PT. PLN (Persero) Area Manado.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Manado pada bulan Juni 2019 sampai dengan Agustus 2019

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado yang berjumlah 85 orang karyawan tetap. Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik *non probability sampling*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel Karakteristik dimana sampel yang di ambil disini adalah seluruh jumlah dari populasi (Sugiyono, 2010:112). dengan kriteria pengambilan sampel adalah hanya karyawan tetap yang berada di posisi *bottom employee*, tidak menjabat sebagai pimpinan dari perusahaan, dan bersedia untuk mengisi kuisisioner yang berjumlah 85 Orang Responden..

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung (Sugiyono, 2010:188). Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu Karyawan PT. PLN (Persero) di Manado. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

### **Metode Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara 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 data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2010:201).

#### **Uji Realibilitas**

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya realibilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009:87).

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2009:97).

#### **Uji Heterokedastisitas**

Uji hesterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009:103).

#### **Uji Normalitas**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

#### Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2013:67).

a)  $H_0 : b_1 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

b)  $H_a : b_1 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen. Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

a) Taraf Signifikan ( $\alpha = 0,01$ )

b) Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)

c) Apabila t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

d) Apabila t hitung  $<$  t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### Uji F (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

a.  $H_0 : b_1, b_2, = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen

b.  $H_a : b_1, b_2, > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,1$ ), maka:

Jika F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reabilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Reward ( $X_1$ )	$X_{1.1}$	0.792	0.3610	0,000	0,05	Valid
	$X_{1.2}$	0.805	0.3610	0,000	0,05	Valid
	$X_{1.3}$	0.894	0.3610	0,000	0,05	Valid
	$X_{1.4}$	0.707	0.3610	0,000	0,05	Valid

Punishment (X <sub>2</sub> )	X <sub>2,1</sub>	0.978	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2,2</sub>	0.909	0.3610	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0.468	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>2</sub>	0.810	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>3</sub>	0.842	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>4</sub>	0.593	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>5</sub>	0.762	0.3610	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2019

Hasil dari Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti sudah valid. Hal ini ditunjukkan lewat nilai *Pearson Correlation* yang lebih dari nilai r tabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Reward (X <sub>1</sub> )	0.743	Reliabel
Punishment (X <sub>2</sub> )	0.952	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.969	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel yang diteliti sudah reliabel, ini ditunjukkan lewat nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel yang lebih dari 0,60

### Uji Multikolinearitas

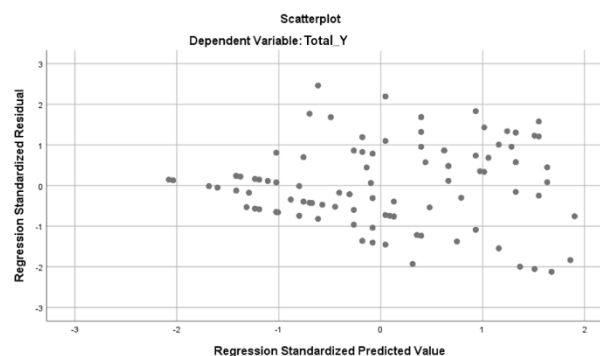
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Reward (X <sub>1</sub> )	2.919	0.343	Non multikolinieritas
Punishment (X <sub>2</sub> )	1.110	0.901	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2019

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X (*Reward* (X<sub>1</sub>) dan *Punishment* (X<sub>2</sub>)) kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X (*Reward* (X<sub>1</sub>) dan *Punishment* (X<sub>2</sub>)) lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

### Uji Heterokedastisitas



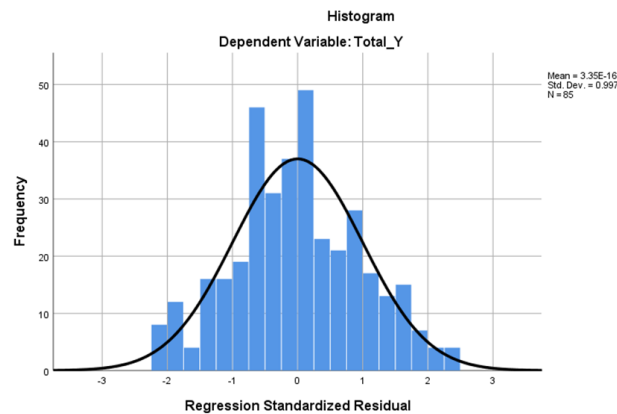
**Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2019

Gambar 2 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja karyawan (Y)

## Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut :



**Gambar 3 Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2019

Gambar 3 menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.705	1.967		4.934	.000		
	Total_X1	.063	.096	.121	.662	.510	.343	2.919
	Total_X2	-.035	.069	-.057	-.509	.612	.901	1.110

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2019

Hasil pengujian Tabel 4. dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 9.705 + 0.063X_1 - 0.035X_2$

Dimana:

$X_1$  = Reward

$X_2$  = Punishment

Y = Kinerja karyawan

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai constant sebesar 9,705 memberikan pengertian bahwa jika faktor *Reward* dan *Punishment* tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 9,705%.
2. Untuk variabel *Reward* ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila *Reward* ( $X_1$ ) Meningkatkan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,063%.
3. Untuk Variabel *Punishment* ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah negatif, hal ini dapat diartikan apabila *Punishment* ( $X_2$ ) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar - 0,035%.

## Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.272	2	1.254	1.638	.160 <sup>b</sup>
	Residual	60.504	82	.766		
	Total	66.776	84			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X1, Total\_X2

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2019

Berdasarkan tabel 5 (tabel ANOVA yang dihasilkan dari analisis regresi dengan bantuan program SPSS 25.0). Hasil perhitungan didapatkan angka F hitung ( $1.638 < F \text{ tabel } (2.49)$ ) sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya, *Reward* ( $X_1$ ), dan *Punishment* ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

**Tabel 6 Hasil Uji t-Test (uji parsial)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.705	1.967		4.934	.000		
	Total_X1	.063	.096	.121	.662	.510	.343	2.919
	Total_X2	-.035	.069	-.057	-.509	.612	.901	1.110

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2019

Hasil analisis regresi pada tabel 6 Menyatakan bahwa:

1. Nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel *Reward* ( $X_1$ ) sebesar 0,662 lebih kecil dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1.989 dengan tingkat signifikan  $0,510 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima artinya *Reward* ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dengan demikian hipotesis ditolak
2. Nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel *Punishment* ( $X_2$ ) sebesar -0,509 lebih kecil dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1.989 dengan tingkat signifikan  $0,612 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima artinya *Punishment* ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dengan demikian hipotesis ditolak.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel *Reward* dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Manado. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Reward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan" ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini dikarenakan PT. PLN (Persero) Manado selalu memperhatikan pemberian *reward* kepada karyawan sehingga faktor *reward* tidaklah berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Manado. Hal ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kentjana dan Nainggolan (2018) dengan judul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi namun *punishment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Adapun penelitian terdahulu oleh Kandi (2014) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Waroeng Spesial Sambal (Ss) Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan variabel *reward* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel *punishment* secara parsial terbukti berpengaruh



terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS). Secara simultan, variabel kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terbukti berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS). Ada pun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ndungu (2017) dengan judul penelitian *The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Institutions: A Case of Kenyatta University, Kenya* dengan metode yang digunakan Regresi Linier Berganda yang hasilnya menyatakan bahwa *significantly positive relationship between reward and recognition, employee performance. In addition a very positive and significant relationship was also observed between job performance and the independent variables (extrinsic rewards, intrinsic rewards and financial rewards, recognition rewards, working environment and leadership styles)*

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel *Punishment* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado hal ini pun di tunjukan melalui nilai thitung untuk variabel *Punishment* (X2) sebesar -0,509 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1.989 dengan tingkat signifikan  $0,612 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima artinya *Punishment* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis ditolak. Dapat di artikan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan dari *Punishment* terhadap kinerja karyawan dimana *Punishment* merupakan faktor pendukung penting yang dibutuhkan seorang karyawan dalam bekerja dalam sebuah perusahaan, dimana pemberian *punishment* merupakan teguran terhadap karyawan yang tidak produktif dalam bekerja di perusahaan sehingga pemberian *Punishment* sangatlah penting untuk kemajuan kinerja dalam perusahaan. Hal ini pun didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayat (2017) dengan judul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dengan Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan, lalu *punishment* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung *reward* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, dan pengaruh tidak langsung *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial *Reward* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial *Punishment* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan *Reward*, dan *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.

### Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk PT. PLN (Persero) Area Manado agar lebih meningkatkan pemberian *reward* kepada karyawan sehingga karyawan dapat lebih produktif untuk bekerja, dan agar lebih meningkatkan *punishment* yang diterapkan dalam perusahaan.
2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Echols, J. M., dan Shadily, H. 2015. *Kamus Inggris – Indonesia*. PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hidayat. 2017. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah*. Vol. 2, No. 3. <http://id.portalgaruda.org>. Diakses 14 Januari 2019.
- Irawanti. 2016. Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bmt Lima Satu Sejahtera Jepara). *Jurnal Ilmiah*. Vol. 2, No. 2 Agustus 2015, ISSN : 2355-9357. <http://id.portalgaruda.org>. Diakses 14 Januari 2019.
- Kandi. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta). *Jurnal Ilmiah*. Vol. 10, No. 2, Agustus 2014: 120–127. <http://id.portalgaruda.org>. Diakses 14 Januari 2019.
- Kentjana, N. M. P., dan Nainggolan, P. 2018. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). *Journal of National Conference Creative Industry and Economic Development*. Vol.6 No. 2 Hal 973-997. <http://id.portalgaruda.org>. Diakses 14 Januari 2019.
- Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Andi, Yogyakarta.
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Ndungu. 2017. *The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Institutions: A Case of Kenyatta University, Kenya*. *International Letters of Social and Humanistic Sciences Online*. 2014-09-30 ISSN: 2300-2697, Vol. 41, pp 150-156. <http://id.portalgaruda.org>. Diakses 14 Januari 2019.
- Purwanto, M. N. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Suak, Adolfinia dan Uhing. 2017. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA*. Vol. 5 No. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id>. Diakses 14 Januari 2019.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Widyaningsih. 2017. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Kai) Persero Daop V Purwokerto Stasiun Kutoarjo. *Jurnal Ilmiah*. Vol.3, No.1. Juni 2017 ISSN 2088-5644 <http://id.portalgaruda.org>. Diakses 14 Januari 2019.