

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP LOYALITAS
PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UP 3 TAHUNA ULP TAGULANDANG**

*EFFECT OF WORK MOTIVATION, REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE LOYALTY AT
PT. PLN (PERSERO) UP 3 TAHUNA ULP TAGULANDANG*

Oleh:

Indri Rut Lalisang¹
Rita N. Taroreh²
Genita G. Lumintang³

¹²³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹indrilalisang29@gmail.com

²rita.taroreh@unsrat.ac.id

³genitagracia73@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Rewrad dan Punishment secara simultan dan parsial terhadap Loyalitas Pegawai di perusahaan PT. PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang. Pendekatan pada penelitian ini bersifat kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan adalah 31 orang responden karyawan tetap. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan uji-f dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja, reward dan punishment berpengaruh secara simultansignifikan terhadap loyalitas pegawai pada PT. PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang. Selanjutnya secara parsial, secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang. Reward dan punishment berpengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas pegawai pada PT. PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang.

Kata kunci: Motivasi kerja, reward dan punishment, loyalitas pegawai

Abstract: *This study aims to analyze the effect of work motivation, reward and punishment simultaneously and partially on employee loyalty at PT. PLN (Persero) UP 3 Years ULP Tagulandang. The approach in this research is quantitative. The number of samples used were 31 permanent employee respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test and multiple linear regression analysis with f-test and t-test to prove the hypothesis. The results of this study indicate that work motivation, reward and punishment have a significant simultaneous effect on employee loyalty at PT. PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang. Furthermore, partially, partially, work motivation has a significant positive effect on employee loyalty at PT. PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang. Reward and punishment have a significant negative effect on employee loyalty at PT. PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang.*

Keywords: *Work motivation, reward and punishment, employee loyalty*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak positif bagi perusahaan yang bersangkutan. Selain pengelolaan sumber daya manusia yang baik, seseorang atau karyawan juga dituntut untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan potensi dalam kinerja dan produktivitas diperusahaan guna menjadi tolak ukur keberhasilan dalam bekerja, dan juga memiliki daya saing dengan yang lain dalam peningkatan kinerja. Pada saat ini, sumber daya manusia dianggap sebagai aset pokok, aset pokok SDM yang mampu menentukan tercapainya keberhasilan dan tujuan yang diinginkan perusahaan. Seringkali aset sumber daya manusia perlu diperhatikan dan dijaga keberlangsungannya saat bekerja untuk perusahaan. Sehingga aset

tersebut mampu memberikan kemampuan yang terbaik. Aset tersebut juga mampu bekerja dengan semangat dan menumbuhkan loyalitas pada perusahaan.

Pegawai yang berkualitas dapat membuat perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Karyawan yang berkualitas, perusahaan juga membutuhkan pegawai yang memiliki loyalitas tinggi, karena dengan loyalitas yang tinggi karyawan memiliki rasa ketertarikan yang besar terhadap perusahaan. Loyalitas Pegawai merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, sebab dengan adanya loyalitas kerja maka karyawan memiliki empati yang lebih terhadap perusahaan. Pegawai dengan kerja tinggi akan lebih muda bekerjasama dengan perusahaan, sehingga pegawai mampu bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan. Rendahnya loyalitas kerja pegawai pada perusahaan akan menimbulkan sikap perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja pegawai, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja yang menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja.

Pada PT. PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang pengamatan yang ada secara keseluruhan permasalahan utama adalah tidak loyalnya beberapa pegawai. Kenyataannya masih ada beberapa pegawai datang ke kantor terlambat dan pulang sebelumnya jam pulang. Sebagai pimpinan yang baik harus memotivasi pegawai agar semangat dalam bekerja dan datang ke kantor sesuai jam kerja yang telah ditetapkan dan pulang sesuai dengan jam yang telah ditentukan dari perusahaan. Motivasi menjadi penting karena adanya motivasi dari pimpinan dapat mendukung dan menyalurkan perilaku pegawai agar memiliki kinerja tinggi untuk mencapai hasil maksimal. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dapat mempunyai tanggung jawab dan loyalitas pada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan upaya yang dapat membangun motivasi, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan dan adanya motivasi tersebut dapat meningkatkan loyalitas kerja diperusahaan. Dhermawan dkk (2020) menjelaskan bahwa motivasi adalah keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen harus mampu memotivasi pegawainya agar kinerja yang didapat sesuai apa yang diharapkan dan motivasi dapat membangkitkan semangat kerja pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

Faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan loyalitas pegawai adalah *reward* dan *punishment*. Pemberian *reward* dan *punishment* pada PT. PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang harus dilakukan dengan layak dan adil kepada pegawainya perusahaan tidak bisa memberikan *reward* dan *punishment* berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara pegawai sehingga memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan. Adanya *reward* didalam perusahaan pegawai akan terpacu untuk bekerja dengan semangat dan pegawai akan semakin loyal karena merasa kinerja mereka di apresiasi oleh perusahaan. Sedangkan adanya *punishment* didalam perusahaan membuat semua pegawai melakukan pekerjaan mereka dengan taat dan tekun. Kawulur dkk (2018) menjelaskan *reward* adalah suatu yang kita berikan kepada seseorang karena melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar di apresiasi, sebagai ungkapan terimakasih dan perhatian kita. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas pegawai. Mandagi dkk (2020) *punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu dan *punishment* akan diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku.

Loyalitas pegawai sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang. Faktor-faktor seperti motivasi kerja, *reward* dan *punishment* dinilai sebagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai. Berdasarkan landasan pemikiran inilah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang”

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai pada PT. PLN (persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap loyalitas pegawai pada PT. PLN (persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang.
3. Untuk mengetahui pengaruh adanya motivasi kerja, *reward* dan *punishment* terhadap loyalitas pegawai pada PT. PLN (persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Ansory dan Indasari (2018) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sedangkan Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumberdayanya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Motivasi Kerja

Robbin (2002:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan mengeluarkan upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen harus mampu memotivasi pegawainya agar kinerja yang di dapat sesuai apa yang diharapkan. Motivasi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik Riyadi (2000:58). Indikator motivasi kerja yang digunakan adalah kebutuhan fisisk, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

Reward dan Punishment

Echolas dan Shadly (2005:485) *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesutu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja loyalitas para pegawai. Indikator reward yang digunakan adalah upah, gaji, insentif, tunjangan, penghargaan interpersonal, promosi.

Mangkunegara (2000:130) menyatakan punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Indikator *punishment* yang digunakan adalah *punishment preventif* dan *punishment represif*.

Loyalitas Pegawai

Poewardarminta (2002:609) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya terdapat cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Indikator variabel loyalitas pegawai yang digunakan adalah ketaatan dan kepatuhan, tanggung jawab, rasa memiliki, kesukaan dengan pekerjaan.

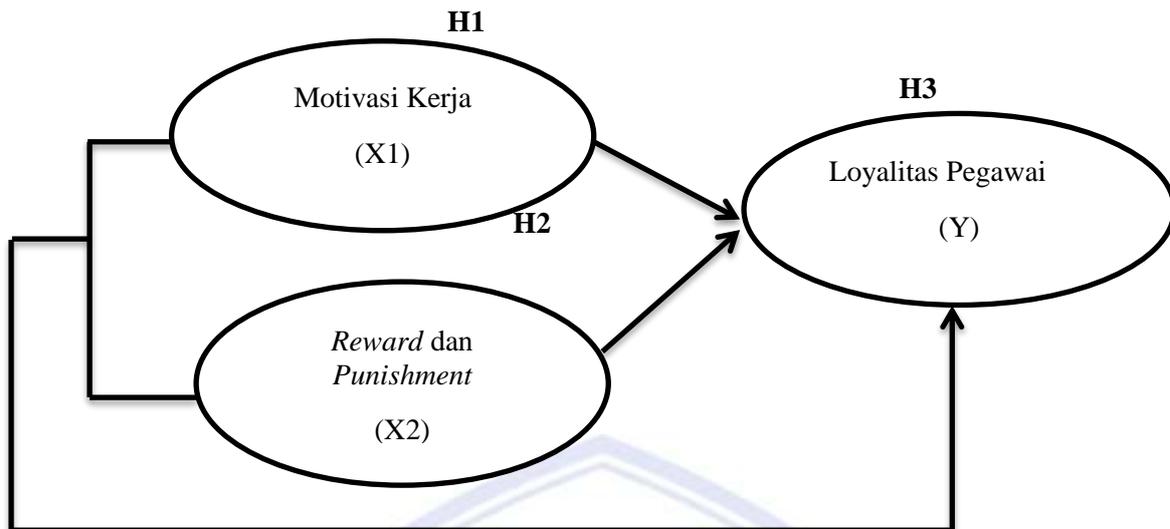
Penelitian Terdahulu

Suryani dan Rahman (2020) dengan judul pengaruh motivasi, kompensasi, serta beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel : Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi, kompensasi dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan berdampak positif pada loyalitas karyawan.

Dhermawan dan Ratnawili (2020) dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin Kerja Terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. PAS Cabang Bengkulu. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pada PT. Patria Anugrah Sentosa (PAS) Cabang Bengkulu, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pada PT. PAS Cabang Bengkulu.

Kawulur, Areros dan Pio (2018) dengan judul pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap loyalitas karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel : Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Columbia perdana Manado, sedangkan hukumannya tidak secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Columbia perdana Manado.

Mandagi, Aresos dan Sambul (2020) dengan judul *reward and punishment* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank SulutGo cabang Utama Manado. Hasil penelitian ini menemukan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikan thitung lebih besar dari t tabel dan dengan nilai koefisien yang cukup besar , maka dengan begitu reward berpengaruh dengan loyalitas karyawan.

Model Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian***Sumber: Kajian Teoritik, 2022***Hipotesis Penelitian**

- H1: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai pada PT. PLN (persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang.
 H2: *Reward dan Punishment*, tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai pada PT. PLN (persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang.
 H3: Adanya Motivasi Kerja, *Reward dan Punishment* berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai pada PT. PLN (persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2013) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen peneliti, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang yang berjumlah 31 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang. Teknik sampling yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh.

Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan cara menjawab pertanyaan (metode survey, pengamblin angket dan penyebaran kuesioner melalui google form).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikoleniaritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2) uji f dan t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

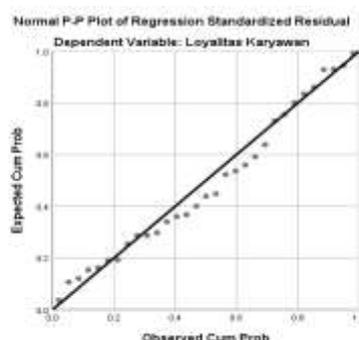
Variabel	Pernyataan	Pearson Corelation	Status	Cronbach Alpah	Status
X1	X1.1	0,622	Valid	0,903	Reliabel
	X1.2	0,352	Valid	0,903	Reliabel
	X1.3	0,587	Valid	0,903	Reliabel
	X1.4	0,787	Valid	0,903	Reliabel
	X1.5	0,823	Valid	0,903	Reliabel
	X1.6	0,733	Valid	0,903	Reliabel
	X1.7	0,770	Valid	0,903	Reliabel
	X1.8	0,731	Valid	0,903	Reliabel
	X1.9	0,675	Valid	0,903	Reliabel
	X1.10	0,805	Valid	0,903	Reliabel
	X1.11	0,740	Valid	0,903	Reliabel
	X1.12	0,884	Valid	0,903	Reliabel
	X1.13	0,664	Valid	0,903	Reliabel
X2	X2.1	0,681	Valid	0,922	Reliabel
	X2.2	0,602	Valid	0,922	Reliabel
	X2.3	0,721	Valid	0,922	Reliabel
	X2.4	0,619	Valid	0,922	Reliabel
	X2.5	0,520	Valid	0,922	Reliabel
	X2.6	0,415	Valid	0,922	Reliabel
	X2.7	0,616	Valid	0,922	Reliabel
	X2.8	0,656	Valid	0,922	Reliabel
	X2.9	0,631	Valid	0,922	Reliabel
	X2.10	0,795	Valid	0,922	Reliabel
	X2.11	0,629	Valid	0,922	Reliabel
	X2.12	0,753	Valid	0,922	Reliabel
	X2.13	0,657	Valid	0,922	Reliabel
	X2.14	0,759	Valid	0,922	Reliabel
	X2.15	0,680	Valid	0,922	Reliabel
	X2.16	0,740	Valid	0,922	Reliabel
	X2.17	0,642	Valid	0,922	Reliabel
	X2.18	0,642	Valid	0,922	Reliabel
	X2.19	0,733	Valid	0,922	Reliabel
(Y)	Y1.1	0,839	Valid	0,911	Reliabel
	Y1.2	0,800	Valid	0,911	Reliabel
	Y1.3	0,770	Valid	0,911	Reliabel
	Y1.4	0,887	Valid	0,911	Reliabel
	Y1.5	0,857	Valid	0,911	Reliabel
	Y1.6	0,866	Valid	0,911	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25 Tahun 2022

Dari tabel di atas bisa dilihat hasil uji SPSS mendapat *Pearson Corelation* dari variabel yang di uji melebihi angka 0,3 sehingga seluruh item dinyatakan Valid dan dari hasil uji juga menemukan nilai *Cronbach alpha* melebihi angka 0,6 sehingga seluruh item juga dinyatakan Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber Output SPSS 25 Tahun 2022

Berdasarkan gambar 2 hasil uji normalitas terlihat bahwa garis-garis menyebar mengikuti arah garis diagonal. Maka uji normalitas ini layak dipakai.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja (X1)	.288	3.473
	Reward dan Punishment (X2)	.288	3.473

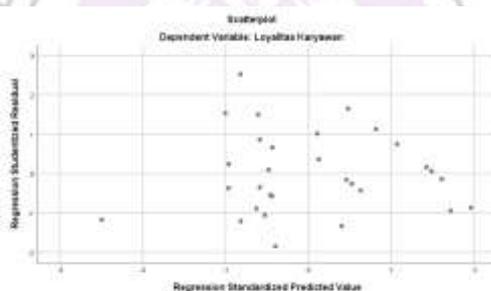
a. Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber Output SPSS 25 Tahun 2022

Tabel 2. di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel Motivasi Kerja senilai 0,288, variabel *Reward* dan *Punishment* senilai 0,288. Untuk nilai VIF variabel Motivasi Kerja senilai 3,473, variabel *Reward* dan *Punishment* senilai 3,473. Hal ini menunjukkan semua variabel independen nilai tolerancinya lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00, maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3.
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber Output SPSS 25 Tahun 2022

Gambar 3. menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik menyebar diatas angka nol dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.845	3.034		1.267	.215
	Motivasi Kerja (X1)	.483	.095	.960	5.083	.000
	Reward dan Punishment (X2)	-.053	.070	-.142	-.752	.458

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber Output SPSS 25 Tahun 2022

Berdasarkan *output* regresi linear pada tabel 3. maka dapat dipaparkan dengan persamaan regresi penelitian sebagai berikut:

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

$$Y = 3,845 + 0,483X_1 + 0,053X_2 + e$$

Uji Hipotesis**Uji Parsial (t)****Tabel 4. Hasil Uji Signifikan Parsial (t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.845	3.034		1.267	.215		
	Motivasi Kerja	.483	.095	.960	5.083	.000	.288	3.473
	Reward dan Punishment	-.053	.070	-.142	-.752	.458	.288	3.473

Sumber: output SPSS 25 2022

Berdasarkan tabel 4. dapat di lihat bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai ($t_{hitung} 5,083 > t_{tabel} 2,048$) dengan signifikansi $< 0,05$. Reward dan Punishment tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan ($t_{hitung} .0,752 < t_{tabel} 2,048$) dengan Signifikansi $> 0,05$.

Uji Simultan (f)**Tabel 5. Hasil Uji Simultan (f)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	198.499	2	99.250	34.646	.000 ^b
Residual	80.211	28	2.865		
Total	278.710	30			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1), Reward dan Punishment (X2)

Sumber Output SPSS 25 Tahun 2022

Tabel 5. menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 34,646 dan f_{tabel} sebesar 3,33 dengan tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Reward dan Punishment secara bersama-sama berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan.

Koefisien Determinasi

Dari tabel 6. di peroleh bahwa nilai $Adjusted R^2$ adalah sebesar 0,712 atau sama dengan 71,2%. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja, Reward dan Punishment berpengaruh terhadap nilai perusahaan sebesar 71,2%.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi ($Adjusted R^2$)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.712	.692	1.69253

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1), Reward dan Punishment (X2)

c. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber Output SPSS 25 Tahun 2022

PEMBAHASAN**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Pegawai**

Hasil analisis untuk variabel motivasi kerja (X1), menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai pada PT. PLN (Persero) UP Tahuna ULP Tagulandang. Kontribusi dari variabel motivasi kerja (X1) yang indikatornya (kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan dorongan mencapai tujuan) akan mempengaruhi loyalitas pegawai yang artinya semakin baiknya motivasi kerja pegawai, maka loyalitas pegawai juga semakin meningkat, karena apabila motivasi kerja baik perusahaan akan gampang mencapai tujuan perusahaan PT. PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil yang diteliti oleh Utami dan Dwiatmadja (2020), Dhermawan dan Ratnawili (2020) yang mendapati ada pengaruh antara variabel motivasi kerja (X1) dan variabel loyalitas pegawai (Y).

Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil analisis untuk variabel *reward* dan *punishment* menunjukkan bahwa secara parsial variabel *reward* dan *punishment* (X2) berpengaruh negatif dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap loyalitas pegawai pada PT. PLN (persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang. Artinya banyak atau sedikitnya reward dan punishment yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh dalam pegawai meningkatkan loyalitas pada PT. PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang. Kontribusi dari variabel *reward* dan *punishment* (X2) yang indikatornya *reward* (upah, gaji, insentif, tunjangan, penghargaan interpersonal, promosi) indikator *punishment* (*punishment preventif* dan *punishment represif*) Adanya *reward* dan *punishment*. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kawulur, Areros dan Pio (2018), Mandagi, Areros dan Sambul (2020), Michael, Goh dan Margery (2021) dan Imaniyah, Firdaus dan Agung (2022) yang menyatakan variabel *reward* dan *punishment* tidak berpengaruh pada loyalitas pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja, Reward dan Punishment terhadap Loyalitas pegawai

Diperoleh keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau secara simultan variabel motivasi kerja, *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh terhadap loyalitas pegawai pada PT. PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang. Artinya semakin baik motivasi kerja, *reward* dan *punishment* akan menyebabkan loyalitas pegawai semakin membaik juga. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Mayangsari (2021) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja, *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang.
2. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang.
3. Variabel *Reward* dan *Punishment* tidak berpengaruh pada Loyalitas Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang.

Saran

Untuk meningkatkan Loyalitas Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang hendaknya diperhatikan Variabel Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory M.M, Indasari ST M.M (2018). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Asli, Sidoarjo. Indomedia Pustaka.*
- Dhermawan, H. Dan Ratnawili 2020. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. PAS Cabang Bengkulu. <http://repo.umb.ac.id/items/show/1783> 23 Maret 2022
- Imaniyah, K., Firdaus, A.M. Dan Agung, S. 2022. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Anugrah Mitra Investa. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.5.No.1. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/download/6904/3434> 23 Maret 2022
- Kawulur, K.T., Areros, W.A. Dan Pio, R.J. 2018. Pengaruh *Reward* And *Punishment* Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.6. No.2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/19854> 23 Maret 2022
- Mandagi, G.M., Areros, W.A. Dan Sambul, S.A.P. 2020. Pengaruh Reward And Punishment terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado. e-ISSN. 2723-0112. Vol.1. No.4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/29767> 23 Maret 2022

- Michael, Goh, T.S. Dan Margery, E. 2021. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Reward Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Esa Sentosa Abadi Indonesia Medan. *Jurnal Publikasi Riset Bersama Dosen Dan Mahasiswa*. Vol.1. No.1. <http://www.puribersama.org/index.php/PUR/article/view/2> 23 Maret 2022
- Mayangsari, N.L. 2021. Pengaruh *Reward* dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya. <https://journal.afebi.org/index.php/ambr/article/download/503/240> 23 Maret 2022
- Suryani, R. Dan Rahman, R.P. 2020. Pngaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Cosmprofit Indokarya Banjarnegara. *Jurnal Medikonis Tamansiswa Banjarnegara*. Vol.20. <https://tambara.e-journal.id/medikonis/article/download/13/11/> 23 Maret 2022
- Utami, V.A.V.W.R. Dan Dwiatmadja, C. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT.Tribun Berita Online). *Journal Of Social science and Business*. Vol.4. No.2. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/article/view/24221> 23 Maret 2022

