

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UPDK BAKARU

*The Effect of Reward and Punishment on Employee Performance at PT. PLN
(Persero) UPDK Bakaru*

Armaekayanti Arsyad

E-mail : Armaekayantiarsyad8@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

Abstract

This research aims to describe and analyzed reward and punishment on employee performance in PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru. The data collection techniques used in this study are observations, questionnaires, and interviews. The population in the study used the census which is the overall population of 71 respondents. Respondents The data analysis techniques in this study use multiple linear regression analysis. Based on the results of research that has been done shows that thereward has a significant positive effect on employee performance in PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru. Punishment has a significant positive effect on employee performance in PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru. Reward and punishment together have a significant positive effect on employee performance in PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru.

Keywords: Reward, Punishment and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, kuesioner dan wawancara. Populasi dalam penelitian menggunakan sensus yaitu keseluruhan populasi yang berjumlah 71 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa, *reward* berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru. *Punishment* berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru. *Reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru.

Kata Kunci : *Reward, Punishment dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Perusahaan harus menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan tentunya kinerja perusahaan juga akan meningkat. Salah satunya melalui penerapan *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan. Keduanya memiliki peran untuk memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Reward adalah sebagai hadiah atau bonus yang diberikan karena prestasi seseorang. Penerapan sistem *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja. Perusahaan juga harus menerapkan sanksi atau *punishment* kepada karyawan yang malas dan lalai dalam bekerja karena hal itu akan mengganggu kinerja karyawan yang lain. Sanksi atau

punishment adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap yang berlaku.

Punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan. Pemberian *reward* dan *punishment* harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan. Perusahaan tidak bisa memberikan *reward* dan *punishment* hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengelola bakat atau kemampuan individu untuk mencapai tujuan organisasi (Bohlander & Snell, 2013). Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dan kompetisi semakin hari semakin ketat dan luas. Karena hal tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusialah yang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013).

Mathis & Jackson (2011) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai sistem manajemen untuk memastikan bakat atau kemampuan individu digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas pelayanan sumber daya yang maksimal terhadap konsumen dapat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan.

Reward dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi saling berkaitan satu sama lain serta memiliki peran untuk memacu karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif, organisasi dapat memperhatikan beberapa hal, yaitu *reward* atau penghargaan. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka perlu adanya pemberian *reward* kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah dikerjakannya.

Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi. *Reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, *reward* yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, *reward* adalah feedback positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan.

Menurut Moorhead & Griffin (2013) *reward* atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bahan dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. Selain sebagai bentuk balas jasa, pemberian *reward* juga diperlukan sebagai motivasi atau perangsang agar karyawan terpacu untuk berkinerja lebih baik.

Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2004). *Reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, *reward* yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, *reward* adalah feedback positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah *punishment* atau hukuman. Jika prestasi yang tinggi harus diberikan penghargaan (*reward*) yang layak, maka apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi atau hukuman (*punishment*) yang setimpal serta adil.

Menurut Mangkunegara (2013) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran para pelanggar. *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan.

Punishment (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja.

Jadi *reward* juga berarti ganjaran atau imbalan yang dapat menghasilkan kepuasan dan memperkuat suatu perbuatan dengan memberikan suatu variabel sehingga terjadi pengulangan. Ganjaran dapat diartikan dalam bentuk positif dan negatif, ganjaran positif disebut dengan *reward* sedangkan ganjaran dalam bentuk negatif disebut dengan *punishment*. Di dalam penelitian ini akan dibahas bentuk-bentuk dari *reward* dan *punishment* yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya (Rivai, 2015). Kinerja karyawan harus terus dijaga bahkan ditingkatkan agar menjadi semakin baik demi membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Karena persaingan dan kompetisi yang semakin hari semakin meningkat ketat maka karyawan dituntut untuk mampu berkinerja dengan baik. Perusahaan harus melakukan upaya penerapan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan tentunya kinerja perusahaan juga akan meningkat. Salah satunya melalui penerapan *reward dan punishment*.

PT PLN (Persero) UPDK Bakaru merupakan Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Bakaru yang memiliki daerah kerja yang mencakup 2 Wilayah Provinsi yaitu Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat yang di dalamnya terdiri dari 3 unit usaha yaitu, Pusat Listrik Bakaru yang berkedudukan di Desa Ulu Saddang Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang, Pusat Listrik Mamuju yang berkedudukan di jalan poros Mamuju, Pusat Listrik Bili-Bili yang berkedudukan di jalan poros Sungguminasa Malino Km.30 Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan diketahui bahwa beberapa karyawan memang setuju dengan penerapan *reward dan punishment* di PT PLN (Persero) UPDK Bakaru, karena dengan pemberian *reward dan punishment* tersebut dapat meningkatkan kinerja, motivasi, kedisiplinan dan kehati-hatian karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan adanya masalah tersebut, seperti kurang maksimal dalam bekerja terutama dalam kehadiran, kedisiplinan, dan pemanfaatan waktu padahal terkait kesejahteraan pengembangan karir serta gaji karyawan sudah lumayan diperhitungkan. Pemimpin juga menjelaskan sudah adanya hukuman bagi pelanggar aturan, sanksi yang diberikan beragam ada yang sekedar diperingatkan secara tertulis maupun secara langsung.

Penerapan *reward dan punishment* di PT PLN (Persero) UPDK Bakaru menjadi pertimbangan penuh bagi managerial, demi memenuhi standar kinerja sekaligus untuk bergerak aktif meningkatkan kinerja karyawannya. Bagi beberapa karyawan yang belum terbiasa dengan sistem pengawasan ketat dengan penerapan *reward dan punishment*, kebanyakan merasa tertekan dan beberapa lainnya menganggap itu sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Kondisi tersebut mengharuskan dapat menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

PT PLN (Persero) UPDK Bakaru menyadari untuk memaksimalkan bahwa untuk memaksimalkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus menerapkan *reward dan punishment*. *Punishment* yang baik akan menyebabkan perusahaan dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang unggul, sehingga dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui efek yang ditimbulkan dari penerapan *reward dan punishment* terhadap PT PLN (Persero) UPDK Bakaru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru yang beralamat di JL. H. A. Muh. Arsyad No. 21 Soreang Parepare. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 71 responden. Sugiyono (2002 : 61-63), mengatakan bahwa "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Observasi, yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap obyek penelitian, kedua Wawancara yaitu

tanya jawab yang dilakukan dengan beberapa petugas dan pegawai ketiga Kuesioner, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pernyataan tersebut.

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa data informasi yang berbentuk data dari hasil kuesioner atau pernyataan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini di klarifikasikan menjadi beberapa bagian yaitu *Person* (orang), yaitu karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru, *Place* (tempat), yaitu lingkungan PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru, *Paper* (kertas), yaitu dokumen atau kertas yang berupa data dan sumber dari proses pengumpulan data di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat secara linier dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Tabel 1
Hasil penyebaran kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner disebar	71 kuesioner
Kuesioner kembali	71 kuesioner
Kuesioner diolah	71 kuesioner
Presentase kuesioner diolah	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa jumlah kuesioner yang disebar dan dikembalikan sebanyak 71, dan sebanyak 71 kuesioner yang diolah.

1. Deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	56	78,9 %
2	Perempuan	15	21,1 %
Total		71	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa karyawan laki-laki sebanyak 56 orang (78,9%) dan karyawan perempuan sebanyak 15 orang (21,1%). Artinya responden terbanyak adalah laki – laki.

2. Deskriptif responden berdasarkan usia

Tabel 3
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
----	------	-----------	------------

1	20-25 Tahun	7	9,8 %
2	25-30 Tahun	18	25,3 %
2	> 30 Tahun	46	64,8 %
Total		71	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan table 3 diperoleh bahwa karyawan yang berusia < 20 tahun sebanyak 0 orang (0%), usia 20-25 tahun sebanyak 7 orang (9,8%), usia 25-30 tahun sebanyak 18 orang (25,3%) dan usia > 30 tahun sebanyak 46 orang (64,8%) Artinya responden terbanyak adalah yang berusia > 30 tahun.

3. Deskriptif responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	Tamat SMA	36	50,7 %
2	Diploma	10	14,1 %
3	Sarjana	25	35,2 %
Total		71	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari penjelasan pada tabel 5.4 diperoleh bahwa karyawan dengan pendidikan Tamat SMA sebanyak 36 orang (50,7%), Diploma sebanyak 10 orang (14,1%), dan Sarjana sebanyak 25 orang (35,2%). Artinya responden terbanyak adalah karyawan dengan pendidikan Tamat SMA.

4. Deskriptif responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 5
Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1	< 1 Tahun	3	4,2 %
2	1-4 Tahun	12	16,9 %
3	4-8 Tahun	6	8,5 %
4	> 8 Tahun	50	70,4
Total		71	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari penjelasan pada tabel 5 diperoleh bahwa karyawan dengan lam bekerja < 3 tahun sebanyak 3 orang (4,2%), 1-4 tahun sebanyak 12 (16,9%), 4-8 tahun sebanyak 6 orang (8,5%), dan > 8 tahun sebanyak 50 (70,4%). Artinya responden terbanyak adalah karyawan dengan lama bekerja > 8 tahun (70,4%).

5. Deskriptif responden berdasarkan pendapatan

Tabel 6
Identitas Responden Berdasarkan Pendapatan

No	Pendapatan	Frekuensi	Presentase
1	2-5 Juta	25	35,2 %
2	5-7 Juta	23	32,4 %
3	> 7 Juta	23	32,4 %
Total		71	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari penjelasan pada tabel 6 diperoleh bahwa karyawan dengan pendapatan 2-5 juta sebanyak 25 orang (35,2%), 5-7 juta sebanyak 23 orang (32,4%), dan > 7 juta sebanyak 23 orang (32,4%). Artinya responden terbanyak adalah karyawan dengan pendapatan 2-5 juta sebanyak 25 orang (35,2%).

B. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai R_{hitung} dengan nilai R_{tabel} untuk $df = n-2$. Pada penelitian ini besarnya df dapat dihitung $71 - 2$ atau $df = 69$ dengan $\alpha 0,05$ didapat $R_{tabel} 0,2335$. Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan nilai R positif, maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Correlation	Keterangan
<i>Reward</i>	Butir 1	0,603**	Valid
	Butir 2	0,684**	Valid
	Butir 3	0,710**	Valid
<i>Punishment</i>	Butir 1	0,666**	Valid
	Butir 2	0,694**	Valid
	Butir 3	0,725**	Valid
Kinerja Karyawan	Butir 1	0,931**	Valid
	Butir 2	0,907**	Valid
	Butir 3	0,900**	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 7 diperoleh bahwa masing masing item pertanyaan memiliki $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,2335) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah instrumen pernyataan reliabel atau tidak dengan menggunakan batasan 0,6. *Reliabel* kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel 8
Hasil Uji Reliability

Variabel	Pernyataan	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Reward	Butir 1	0,669	Realibel
	Butir 2	0,706	Realibel
	Butir 3	0,709	Realibel
Punishment	Butir 1	0,674	Realibel
	Butir 2	0,693	Realibel
	Butir 3	0,739	Realibel
Kinerja Karyawan	Butir 1	0,742	Realibel
	Butir 2	0,730	Realibel
	Butir 3	0,750	Realibel

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan table 8 diperoleh bahwa masing masing item pernyataan variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,6. Dengan demikian Variabel *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel.

C. Uji Hipotesis

1. Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPRD Bakaru. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam analisis ini adalah 95%. Adapun Hasil analisis regresi berganda ditunjukkan dalam tabel 5.9 sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,192	1,448		,133	,895
X1	,532	,099	,491	5,366	,000
X2	,459	,113	,371	4,061	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 9, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y: 0,192 + 0,532 X_1 + 0,495 X_2$$

Keterangan:

$X_1 = Reward$

$X_2 = Punishment$

$e = Standard error$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

a) *Constant*

Nilai *constant* yang diperoleh adalah sebesar 0,192 yang berarti jika tidak ada pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel *reward* dan *punishment* atau sama dengan nol, maka besarnya kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru adalah sebesar 0,192.

b) Koefisien *Reward*

Variabel *reward* mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,532 yang berarti *reward* memiliki hubungan positif dengan kinerja, sehingga semakin baik *reward* yang diterima karyawan maka akan menyebabkan naiknya kinerja karyawan sebesar 0,532.

c) Koefisien *Punishment*

Variabel *punishment* mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,495 yang berarti *punishment* memiliki hubungan positif dengan kinerja, sehingga semakin efektif *punishment* yang diberikan kepada karyawan maka akan menyebabkan naiknya kinerja karyawan sebesar 0,495.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Tabel 10
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	62,511	2	31,256	38,896	,000 ^b
1	Residual	54,644	68	,804		
	Total	117,155	70			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 10 diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian jika diuji secara simultan maka terdapat pengaruh dari seluruh variabel independen (*reward* dan *punishment*) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Berdasarkan perbandingan F_{hitung} dan F_{tabel} dapat kita lihat bahwa nilai F_{hitung} $38,896 > F_{tabel}$ 3,13 jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji F, *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Determinasi (R Square)

Tabel 11
Hasil Uji Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,534	,520	,896

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 11, besarnya nilai *R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,534. Hal ini berarti kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru dipengaruhi oleh variasi dari *reward* dan *punishment* sebesar 53,4%. Sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.

4. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji t (t-test) ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel independen (*reward* dan *punishment*) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dasar keputusan uji t adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai signifikansi < tingkat kesalahan ($\alpha = 0.05$), maka terdapat pengaruh signifikan antar variabel independen secara parsial/individual terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikansi > tingkat kesalahan ($\alpha = 0.05$), maka tidak terdapat pengaruh signifikan antar variabel independen secara parsial/individual terhadap variabel dependen.
- c) Penentuan T_{tabel}
Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$ atau $71-2-1 = 68$ dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) sehingga diperoleh hasil T_{tabel} sebesar 1,994
- d) Kriteria Pengujian
 H_a diterima jika $T_{hitung} > T_{tabel}$
 H_a ditolak jika $T_{hitung} < T_{tabel}$

Tabel 12
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model	B	T	Sig.	Keputusan
(Constant)	0,192	0,133	0,895	
(X1) <i>Reward</i>	0,532	5,366	0,000	H_{a1} Diterima
(X2) <i>Punishment</i>	0,459	4,061	0,000	H_{a2} Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2020

- 1) Uji Hipotesis 1
Pada tabel 5.12 diketahui bahwa nilai $T_{hitung} 5,366 > T_{tabel} 1,994$ dan nilai signifikansi variabel *reward* $0,000 < 0,05$. Hal itu menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Bakaru.
- 2) Uji Hipotesis 2
Pada tabel 5.12, diketahui bahwa nilai $T_{hitung} 4,061 > T_{tabel} 1,994$ dan diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *punishment* $0,000 > 0,05$. Hal itu menunjukkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Bakaru.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. *Reward* berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru. Hal ini menunjukkan semakin baik *Reward* di perusahaan maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. *Punishment* pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru. Hal ini menunjukkan semakin baik persepsi karyawan dalam menanggapi *Punishment* di perusahaan, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru.

B. Saran

Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru maka perlu melakukan beberapa langkah sebagai berikut:

1. Sistem *reward* atau penghargaan yang diterapkan oleh PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru saat ini sudah berjalan dengan baik. Bagi pihak perusahaan diharapkan untuk tetap mempertahankan sistem *reward* tersebut atau bahkan menambahkan beberapa *reward* baru bila dirasa perlu untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan.
2. Sistem *punishment* atau hukuman yang diterapkan oleh PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru sekarang sudah berjalan dengan efektif. Bagi pihak perusahaan diharapkan untuk tetap memperhatikan pentingnya memberikan teguran atau bahkan hukuman kepada karyawan yang dalam bekerja tidak menaati peraturan perusahaan, ini dilakukan guna menjaga serta meningkatkan disiplin kerja karyawan agar kinerjanya juga meningkat dan semakin membaik.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*: Bandung. Remaja Rosdakarya
- Agung, Dwi N. 2015. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training And Drawing Management Surabaya. Jurnal Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya.
- Arik, Irawati. 2016. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Lisa Sejahtera Jepara. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo.
- Biatur, Rosyidah. 2018. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo*. Skripsi Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Epah Susanti, Cholifah dan Sutopo. 2018. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja karyawan pada PT Cimos Adisatwa Sidoarjo*. Jurnal Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irwan. 2018. Analysis Organizational Culture, Competence and Work Motivation The Effect On Statisfaction and Performance Of 72 Government Employees Of Parepare. Russian Journal Of Agricultur and Socio-Economic Sciences. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-02.16>, ISSN 226-1184.
- Lina Marlina. 2017. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawana PT. Sinar Lentera Kencana. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bekasi.
- Mathis, L Robert dan Jackson John. 2011. *Human Resource Management Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai. 2015. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : CV Alfabeta.