

PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA MOJOKERTO

Muchammad Riyan Hidayatulloh

Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, Universitas Islam Majapahit

Email: muchammadriyan.h@gmail.com

Pembimbing I : Budi Utami, SE., MM

Pembimbing II : Kasnowo, S. Sos. I., MM

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* secara parsial, simultan dan determinasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Mojokerto. Dengan adanya penerapan *reward* dan *punishment* Diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 22.0 for windows. Penelitian ini sendiri menggunakan variabel *reward* dan *punishment* sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Populasi pada penelitian sebanyak 70 karyawan tetap pada kantor PT. PLN (Persero) Area Mojokerto dan responden yang dijadikan sampel sebanyak 60 orang yang dihitung menggunakan rumus slovin. Uji dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji kuantitatif.

Hasil penelitian menyebutkan bahwa *Reward* dan *punishment* berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Mojokerto. *Reward* berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Mojokerto. Dan sedangkan *punishment* tidak berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Mojokerto.

Kata Kunci : *Reward, Punishment, dan Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

Hidayatulloh, Muchammad Riyan, 2018. *“The Effects of Reward and Punishment on Employees' Performance at PT. PLN (Persero) of Mojokerto Region”*. *Undergraduate Thesis, Department of Human Resources Management, Faculty of Economics, Universitas Islam Majapahit (UNIM)*.

Advisor I : Budi Utami, SE., MM

Advisor II : Kasnowo, S. Sos. I., MM

This thesis aims to figure out the partial, simultaneous, and determined effects of reward and punishment on employees' performance of PT. PLN (Persero) of Mojokerto Region. It is expected that reward and punishment would be able to improve employees' performance in order to achieve company's goals.

In this study, the data was analysed using doubled linear regression analysis equipped by SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 22.0 for Windows. This study is a quantitative study and used reward and punishment as free variables and employees' performance as dependant variable. The population used in this study consisted of 70 employees of PT. PLN (Persero) of Mojokerto Region, and 60 employees were chosen as samples that were calculated using slovin formula.

The result of this study shows that reward and punishment affect simultaneously on employees' performance of PT. PLN (Persero) of Mojokerto Region. Whilst reward partially affects employees' performance of PT. PLN (Persero) of Mojokerto Region, punishment does not partially affect the employees' performance.

Key words: *Employees' Performance, Reward, and Punishment*

A. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen terpenting yang akan memutar roda perusahaan terus berjalan. Hal ini karena pada dasarnya sumber daya manusia yang bergerak mengelola perusahaan. Manajemen Sumber daya manusia sangat berperan penting untuk mengatur pengelolaan SDM dan sumberdaya perusahaan agar memberikan hasil maksimal dan memiliki loyalitas tinggi. Imbalan (*Reward*) dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi, karena Imbalan (*Reward*) dipandang semata-mata sebagai alat pemuasan kebutuhan material bagi karyawan, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. (Siagian, 2015:252). *Punishment* yang telah dikemukakan oleh para ahli adalah antara lain oleh A.D. Indra Kusuma (dalam Indriyani, 2017:30), *Punishment* adalah tindakan yang dijatuhkan kepada seseorang secara sadar dan sengaja sehingga menimbulkan nestapa, dan dengan adanya nestapa itu orang yang bersangkutan akan menjadi sadar akan perbuatannya dan berjanji di dalam hatinya untuk tidak mengulanginya. PT. PLN (Persero) Area Mojokerto

merupakan perusahaan BUMN yang mengurus aspek kelistrikan di wilayah Mojokerto. PT. PLN (Persero) Area Mojokerto adalah perusahaan yang memiliki banyak karyawan, sehingga penerapan sistem pemberian *Reward* dan *Punishment* pada perusahaan PT. PLN (Persero) Area Mojokerto untuk mendapatkan karyawan yang produktif dan disiplin kerja. PT. PLN (Persero) Area Mojokerto menerapkan sistem *Reward* dan *Punishment* terhadap karyawannya, *Reward* yang di berikan oleh perusahaan terhadap karyawan yaitu berupa insentif. Menurut Hasibuan (2011:118), Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang diberikan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Karyawan PT.PLN (Persero) Area Mojokerto mendapatkan *Reward* berupa insentif dari perusahaan disaat karyawan sanggup mencapai target pekerjaannya, karyawan memiliki laporan tunggakan nihil dari konsumen atau pelanggan PLN dan juga karyawan memiliki jam kerja yang baik, tidak hanya berupa insentif tetapi juga berupa applause dan juga pemberian coklat. Sedangkan untuk *Punishment* yang di berikan perusahaan terhadap karyawan disaat karyawan melakukan pelanggaran, yaitu berupa teguran, dan jika perusahaan sudah memberikan teguran terhadap karyawan yang telah melakukan pelanggaran sebanyak 3 kali, maka perusahaan mengambil tindakan tegas dengan memberhentikan kerja karyawan tersebut.

Rumusan Masalah

1. Apakah pemberian *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Mojokerto ?
2. Apakah pemberian *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Mojokerto ?
3. Manakah dari kedua variabel yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Mojokerto ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pemberian *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Mojokerto.
2. Untuk Mengetahui apakah pemberian *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Mojokerto.
3. Untuk mengetahui manakah dari kedua variabel yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Mojokerto.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis:

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan penulis serta pembaca dan juga sebagai sumber informasi yang dapat digunakan untuk membantu pengembangan ilmu pengetahuan terutama tentang apa yang dibutuhkan oleh karyawan.

2. Manfaat Praktis:

Dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.

B. Kajian Literatur

Bergabungnya manusia ke dalam perusahaan sebagai anggota tentu disertai dengan berbagai harapan bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi oleh perusahaan tersebut. Sebagai balas jasa karena keikutsertaannya dalam pencapaian sebagian tujuan perusahaan. *Reward* Menurut Mulyadi (dalam Shaputra, 2014:23) sistem penghargaan merupakan salah satu alat pengendali penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personilnya agar mencapai tujuan perusahaan (bukan tujuan personil secara individu) dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (bukan perilaku yang disukai oleh personil secara pribadi).

“*Punishment* merupakan hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar” Mangkunegara (2017:131). Menurut Tanlain (dalam Molee, 2015) pengertian hukuman (*Punishment*) ialah tindakan pendidikan terhadap anak didik karena melakukan kesalahan, dan dilakukan agar anak didik tidak lagi melakukannya.

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Purnama, 2015:41), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Menurut Suyadi Prawirosentono (dalam Purnama, 2015:41), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal atau disebut dengan metode eksplanatori mengasumsikan adanya hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel tidak bebas yang dipengaruhinya. Jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam sumber data primer (data yang di dapat dari obyek penelitian) dan sumber data sekunder (data yang didapat dari buku, jurnal, internet). penelitian ini melakukan metode pengumpulan data melalui Kuesioner, Studi Pustaka, Observasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Area Mojokerto. Dengan jumlah karyawan tetap yang mencapai 70 orang. Dalam penelitian ini penentuan sampel dilakukan dengan metode *Probability sampling* dengan prosedur *Simple Random Sampling*, yang artinya anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. dalam hal ini sampel di ambil pada PT. PLN (Persero) Area Mojokerto. Untuk menentukan jumlah responden yang di jadikan sampel pada penelitian ini, maka rumus yang digunakan yaitu rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

n = Jumlah Sampel
N = Jumlah Populasi
d = Derajat Kesalahan

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

$$n = \frac{70}{1 + 70(0,05)^2}$$

$$n = \frac{70}{1 + 70(0,0025)}$$

$$n = \frac{70}{1 + (0,175)}$$

$$n = \frac{70}{1,175}$$

$$= 59,57$$

$$= 60 \text{ Responden}$$

Jadi, jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 60 orang.

Pada penelitian ini setelah sebelumnya sudah di jelaskan rumusan masalah dan metode analisis, maka variabel – variabel yang di identifikasi yaitu :

- 1) Variabel Independen (X)
 - a) Reward (X₁)
 - b) Punishment (X₂)
- 2) Variabel Dependen (Y)
 - a) Kinerja Karyawan

Berikut ini devinisi operasional variabel penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Reward

Penghargaan merupakan alat penting yang digunakan oleh organisasi untuk membangkitkan motivasi dalam diri personel dalam bertindak demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator Reward antara lain:

- a. Pekerjaan itu sendiri.
- b. Upah
- c. Peluang Promosi.
- d. Pengawasan
- e. Rekan Kerja

2. Variabel Punishment

Punishment merupakan hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Indikator konflik antara lain:

- a. Meminimalisir kesalahan
- b. Hukuman lebih berat

- c. Hukuman dari atasan
 - d. Hukuman dengan penjelasan.
 - e. Hukuman karena adanya penyimpangan
3. Variabel kinerja

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja antara lain:

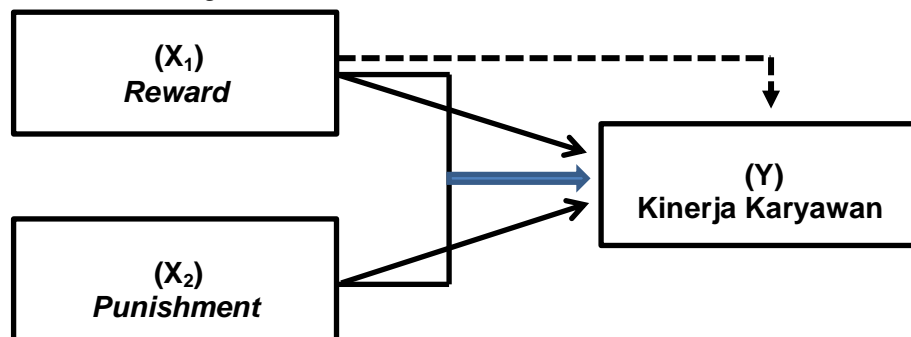
- a. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)
- b. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)
- c. Inisiatif (*Initiative*)
- d. Kemampuan (*Capability*)
- e. Komunikasi (*Communication*)

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert, Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yaitu dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. (Sugiyono, 2015:93)

Adapun skor untuk tiap-tiap pernyataan adalah sebagai berikut :

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Krangka penelitian ini di sajikan dalam bentuk gambar atau skema yang menunjukan hubungan antara variabel sebagai berikut:



Berdasarkan perumusan masalah, maka dapat di ambil hipotesa yaitu:

- 1) Diduga pemberian *reward* dan *punishment* secara simultan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Mojokerto.
- 2) Diduga pemberian *reward* dan *punishment* secara parsial terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Mojokerto.
- 3) Diduga pemberian *reward* secara dominan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Mojokerto.

D. Hasil Dan Pembahasan

1. Uji validitas

Uji validitas dalm penelitian ini digunakan untuk melihat valid atau tidaknya suatu kuisioner. Hasil uji validitas pada tabel berikut:

Pernyataan X1	Koef. Korelasi	Sig	Keterangan
1	0,695	0,000	Valid
2	0,707	0,000	Valid
3	0,711	0,000	Valid
4	0,733	0,000	Valid
5	0,796	0,000	Valid
Pernyataan X2	Koef. Korelasi	Sig	Keterangan
1	0,646	0,000	Valid
2	0,544	0,000	Valid
3	0,631	0,000	Valid
4	0,631	0,000	Valid
5	0,741	0,000	Valid
Pernyataan Y	Koef. Korelasi	Sig	Keterangan
1	0,657	0,000	Valid
2	0,627	0,000	Valid
3	0,700	0,000	Valid
4	0,725	0,000	Valid
5	0,847	0,000	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pernyataan variabel tingkat signifikansinya 0,000 atau $< 0,05$ dan tingkat korelasi $> 0,254$ maka hal tersebut berarti bahwa pernyataan adalah valid.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha $> 0,60$ maka dinyatakan reliabel.

Variabel	Cronbach's alpha	Reliabilitas Minimum	Keterangan
Reward (X1)	0,777	0,600	Reliabel
Punishment (X2)	0,643	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,761	0,600	Reliabel

Dari hasil pengujian reliabilitas, dapat diperoleh hasil bahwa nilai koefisien alfa atau Cronbach's Alpha untuk semua variabel adalah $>0,6$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah reliabel.

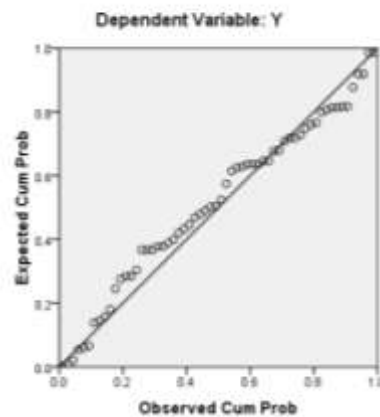
3. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian analisis sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasarat yang digunakan penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi. Hasil analisis sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak dilihat melalui grafik P-P Plot apabila plotting data residual mengikuti garis linier maka data berdistribusi normal Berikut dapat disajikan hasil uji normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

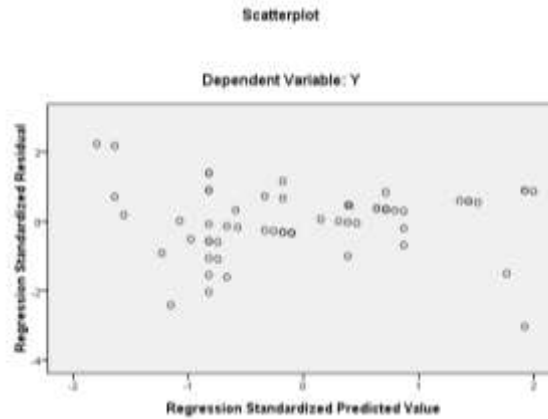


Berdasarkan grafik normal P-P Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala Heteroskedastisitas diuji dengan grafik Scatter plot yaitu jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang,

melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.



Berdasarkan output scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan adakah korelasi diantara variabel independen. Deteksi tidak terjadinya multikolinearitas dapat dilihat pada collinearity statistics, dengan ketentuan apabila nilai tolerance value masing-masing variable independen berada di atas 0,1 dan variance inflation value atau VIF masing-masing variabel independen berada dibawah 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.839	3.719		3.452	.001		
X1	.358	.151	.323	2.380	.021	.837	1.194
X2	.058	.164	.048	.351	.727	.837	1.194

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan outout pada tabel coefficient diatas diperoleh nilai Tolerance semua variabel bebas yaitu reward (X1) sebesar 0,837 dan punishment (X2) sebesar 0,837 serta nilai VIF (Variance Inflation Factor) reward (X1) sebesar 1,194 dan punishment (X2) sebesar 1,194. Karena nilai Tolerance kedua variabel bebas > 0,10 dan VIF < 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain terhadap model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi yaitu tidak ada autokorelasi di dalam model regresi. Nilai d_U dan d_L diperoleh dari tabel statistic Durbin Watson yang bergantung banyaknya observasi dan banyaknya variabel yang menjelaskan.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.345 ^a	.119	.088	2.03770	1.958

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Jika responden berjumlah 60 orang dan variabel independen berjumlah 2 maka diketahui nilai d_U adalah 1.6518. Sehingga nilai $d_U < d_W < 4 - d_U$ (1,6518 < 1,958 < 2,3482) maka dapat diambil kesimpulan tidak ada autokorelasi.

4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh beberapa variable independent atau variable bebas yang terdiri dari *reward* dan *punishment* terhadap variable dependent atau variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi linier.

Dengan rumus :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

Keterangan :

a = konstanta

b_1, b_2 = nilai koefisien masing – masing variabel bebas

X_1 = reward

X_2 = punishment

Y = kinerja karyawan

Dimana dari hasil pengujian regresi linier berganda yang dilakukandengan bantuan progam SPSS (Statistical Product and Service Solutions) for windows diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,839 + 0,358X_1 + 0,058X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan diatas maka dapat dijelaskan pengaruh antara variabel reward (X_1) dan punishment (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut :

a. Nilai Konstanta = 12,839

Nilai konstanta 12,839 menunjukkan bahwa apabila variabel X1 dan X2 dalam kondisi tetap atau konstan, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 12,839 satuan, yang berarti bahwa tanpa adanya variabel bebas yaitu reward (X1) dan punishment (X2) maka kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 12,839.

b. Nilai b1= 0,358

Nilai b1 menunjukkan nilai 0,358 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel reward(X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) yang artinya bahwa apabila terjadi peningkatan atau kenaikan pada variabel reward (X1) dengan asumsi bahwa variabel punishment (X2) dalam kondisi tetap atau konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan dan sebaliknya.

c. Nilai b2= 0,058

Nilai b2 menunjukkan nilai 0,058 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel punishment (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) yang artinya bahwa apabila terjadi peningkatan atau kenaikan pada variabel punishment (X2) dengan asumsi bahwa variabel reward (X1) dalam kondisi tetap atau konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan dan sebaliknya.

5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R²) yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.345 ^a	.119	.088	2.03770	1.958

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat kuat

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat diketahui korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah rendah karena $R = 0,345$. Sedangkan R Square sebesar 0,119 berarti 11,9% variasi perubahan dari kinerja karyawan (Y) disebabkan oleh faktor reward (X1) dan punishment (X2), sisanya sebesar 89,1% variasi atau perubahan kinerja karyawan disebabkan oleh variable – variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui apakah nilai internal koefisien yang rendah masih dikatakan signifikan maka peneliti melakukan uji koefisien spearman. Berikut tabel hasil uji koefisien korelasi spearman :

		X1	X2
Spearman's rho	X1 Correlation Coefficient	1,000	,440**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	60	60
X2	Correlation Coefficient	,440**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	60	60

Dasar pengambilan keputusan dalam uji korelasi spearman :

- a. Apabila nilai sig < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.
- b. Sebaliknya, apabila nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

Berdasarkan output di atas diketahui N atau jumlah responden adalah 60, kemudian nilai sig adalah 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *reward* dan *punishment*.

6. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Uji F untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama yaitu pengaruh variabel bebas yang terdiri dari reward (X1) dan punishment (X2) secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), maka digunakan uji F. untuk menguji ada tidaknya pengaruh-pengaruh independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Berikut kriteria yang digunakan adalah :

Apabila probabilitas > 0.05 dan jika F hitung < F tabel maka Ho diterima.

Apabila probabilitas < 0.05 dan jika F hitung > F tabel Ho ditolak.

Berdasarkan uji F sesuai dengan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	32.058	2	16.029	3.860	.027 ^a
Residual	236.676	57	4.152		
Total	268.733	59			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung adalah sebesar 3.860 dengan taraf signifikan sebesar 0,027. Selanjutnya untuk jumlah sampel sebanyak 60 dan 2 variabel bebas yang diteliti, maka dapat diketahui bahwa besarnya Ftabel adalah sebesar 3,158. Ho ditolak bila Fhitung > Ftabel, Ho diterima bila Fhitung < Ftabel Karena Fhitung > Ftabel yaitu $3,860 > 3,158$ dan memiliki taraf signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$, maka Ho ditolak dan Hi diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa reward dan punishment berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui atau menguji salah satu variabel bebas yang terdiri dari reward (X1) dan punishment (X2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y), maka digunakan uji t. Berdasarkan uji t sesuai dengan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.839	3.719		3.452	.001		
X1	.358	.151	.323	2.380	.021	.837	1.194
X2	.058	.164	.048	.351	.727	.837	1.194

a. Dependent Variable: Y

1) Pengaruh Variabel Reward (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari data tabel diatas diketahui nilai Sig. pengaruh untuk X1 terhadap Y adalah sebesar $0,021 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.380 > 2,002$, sehingga dapat dikatakan bahwa Hi diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 (Reward) terhadap Y (Kinerja Karyawan).

2) Pengaruh Variabel Punishment (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari data tabel diatas diketahui nilai Sig. pengaruh untuk X2 terhadap Y adalah sebesar $0,727 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,351 < 2,002$, sehingga dapat

dikatakan bahwa H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X_2 (Punishment) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Sehingga dari kedua penjelasan di atas maka dikatakan bahwa variabel X_1 (Reward) memiliki pengaruh secara parsial dan variabel X_2 (Punishment) tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

c. Hasil Pengujian Standardized Coefficients Beta

Untuk mengetahui besarnya kontribusi secara Dominan variabel bebas yang terdiri dari reward (X_1) dan punishment (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diketahui dari besarnya standardized coefficients beta yang dilihat dari tabel berikut :

Variabel	Beta
Reward (X_1)	0,323
Punishment (X_2)	0,048

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai standardized coefficients beta untuk variabel Reward (X_1) sebesar 0,323 dan variabel punishment (X_2) memiliki nilai sebesar 0,048. Sehingga nilai determinasi parsial terdapat pada variabel Reward (X_1) yaitu sebesar 0,323.

E. Simpulan

Dari penelitian yang berjudul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Mojokerto dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil uji F, *reward* dan *punishment* berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Mojokerto.
- b. Berdasarkan hasil uji t, *Reward* berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Mojokerto.
- c. Reward berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Mojokerto.

F. Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

- a. Reward memberikan pengaruh bagi karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Mojokerto untuk meningkatkan kinerja mereka, karena reward memberikan nilai tambah finansial terhadap karyawan PT. PLN (Persero) Area Mojokerto. Sedangkan penerapan punishment tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karena punishment yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Area Mojokerto sudah maksimal, sehingga dinaikkan pun juga tidak akan berpengaruh.

- b. Untuk personalia PT. PLN (Persero) Area Mojokerto meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara menerapkan kompensasi reward. Dengan penerapan ini kinerja karyawan akan meningkat dan sekaligus mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi.
- c. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya dapat mempertimbangkan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

G. Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung,
- Indriyani, Siska. 2017. Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo, Surabaya : Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya <http://digilib.uinsby.ac.id>
- Molee, Allrise. 2015. Teori Punishment, https://www.academia.edu/10385701/TEORI_PUNISHMENT, Visitasi: 2 Januari 2018
- Purnama, Ade Vici. 2015. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya, Surabaya : Universitas Wijaya Putra Surabaya <http://library.uwp.ac.id>
- Shaputra, Argi Iswardi. 2014. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi, Medan : Universitas Sumatera Utara repository.usu.ac.id
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Penerbit Alfabeta