

## Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah

Ronisa

Universitas Teknologi Digital, Jl. Cibogo Indah 3 Rt.08/03, Kel. Mekarsari, Kec. Rancasari Kota Bandung,  
Jawa Barat 40613

[Ronisa10120383@digitechuniversity.ac.id](mailto:Ronisa10120383@digitechuniversity.ac.id)

Atep Kustiwa

Universitas Teknologi Digital, Jl. Cibogo Indah 3 Rt.08/03, Kel. Mekarsari, Kec. Rancasari Kota Bandung,  
Jawa Barat 40613

[Atepkustiwa@digitechuniversity.ac.id](mailto:Atepkustiwa@digitechuniversity.ac.id)

### Article's History:

Received 14 Februari 2024; Received in revised form 17 Februari 2024; Accepted 1 Maret 2024; Published 1 Juni 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

### Suggested Citation:

Ronisa., & Kustiwa, A. (2024). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (3). 1913-1922. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2483>

### Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Unit Induk Jawa Bagian Tengah, baik pengaruh secara parsial maupun pengaruh secara simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan total sampel sebanyak 32 orang responden dari total populasi 145 orang karyawan di PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program SPSS IBM Statistic versi 23. Dari hasil pengolahan data, didapatkan bahwa variable reward (X1), variable punishment (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dan reliabel terhadap penelitian. Model regresi menggunakan regresi linear berganda dan diperoleh:  $Y = 6,556 + 0,385 + 0,926 + e$ . Setelah di lakukan uji t, reward memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,128 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,045 berarti reward berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variable Punishment memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,811 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,045 berarti punishment berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F, nilai  $F_{hitung}$  sebesar 31,402 lebih besar dibandingkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,32. Dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (31,402 > 3,32) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya variabel reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 69%.

**Keywords:** Kinerja Karyawan, Punishment, Reward

### PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, lingkungan bisnis mengalami perubahan yang sangat cepat dan berkelanjutan sehingga para pelaku bisnis dituntut untuk merespon dengan cepat terhadap perubahan tersebut agar perusahaan tetap dapat bertahan dan mempertahankan tingkat daya saing yang tinggi. Untuk dapat bertahan dan memiliki daya saing yang tinggi, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan handal. Menurut Hasibuan dalam Selvias, dkk (2021), Sumber daya manusia dapat di definisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia berupa karyawan memiliki pengaruh yang besar untuk perkembangan perusahaan, hal ini menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia bagi keberlangsungan sebuah perusahaan serta menjadi pokok penting yang harus di perhatikan kebutuhannya.

Sebagai akibat dari persoalan diatas, maka perusahaan bergantung pada kinerja dari sumber daya manusia untuk dapat berdaya saing, dengan produktivitas sebagai faktor yang penting untuk mempertahankan daya saing perusahaan. Kinerja yang baik akan menghasilkan hal yang positif, misalnya tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan, kinerja yang buruk dapat berdampak negatif bagi perusahaan, misalnya penurunan

kualitas barang atau jasa yang di produksi. Meningkatkan kinerja karyawan dapat menggunakan berbagai metode, salah satunya adalah menerapkan sistem *reward* dan *punishment* oleh perusahaan agar menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. *Reward* dan *punishment* yang diterapkan oleh satu perusahaan terhadap karyawannya dapat memotivasi karyawan untuk melakukan peningkatan prestasinya dalam bekerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Indikator kinerja karyawan pada penelitian ini adalah:

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas.
5. Kemandirian.

### Reward

Menurut Handoko dalam Pratama dan Handayani (2022), Reward merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang professional sesuai dengan tuntutan jabatan suatu pembinaan yang berkeselimbangan. Indikator variable *reward* pada penelitian ini adalah:

1. Gaji dan Bonus
2. Kesejahteraan
3. Pengembangan Karier
4. Penghargaan psikologis dan sosial

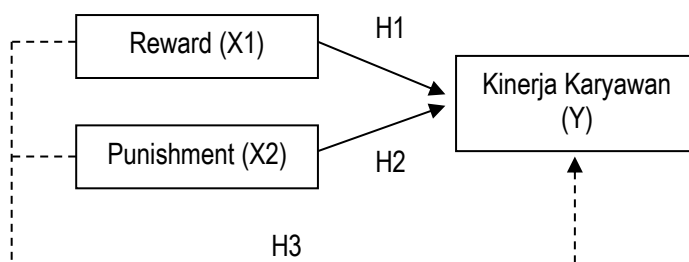
### Punishment

Menurut Fahmi (2017, p. 68) *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Indikator variable *punishment* pada penelitian ini adalah:

1. Hukuman ringan
2. Hukuman sedang,
3. Hukuman berat

### Kerangka Pemikiran

Gambar 2.0.1 Paradigma Penelitian



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

### Rumusan Hipotesis

Rumusan hipotesis yang dapat dikemukakan berdasarkan kerangka pemikiran adalah, sebagai berikut

- H1 = Diduga bahwa reward secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah
- H2 = Diduga bahwa punishment secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah
- H3 = Diduga bahwa reward dan punishment secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah

## METODOLOGI

### Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sejak bulan Desember 2023 hingga Januari 2024. Penelitian dilakukan di PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah yang berlokasi di Komp. PLN/GI, Cigereleng, Jalan Moch Toha No. KM 04 Ciseureuh, Kecamatan Regol, Kota Bandung, Jawa Barat 40255.

### Jenis Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan 3 macam Teknik pengumpulan data, yaitu:

- 1) Kuesioner
- 2) Wawancara
- 3) Studi Kepustakaan

### Populasi dan Sampel

Menurut Djarwanto dalam Iskandar (2020), Populasi merupakan skor keseluruhan dari individu yang karakteristiknya hendak diteliti dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 145 karyawan PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, atau sebagian kecil dari anggota suatu populasi agar populasi tersebut dapat terwakili. Sampel pada penelitian ini sebanyak 32 orang karyawan PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### 1. Uji Validitas

**Tabel 4.1**  
**Uji Validitas Variabel Reward (X1)**

Nomor Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,801	0,349	Valid
X1.2	0,826	0,349	Valid
X1.3	0,905	0,349	Valid
X1.4	0,731	0,349	Valid
X1.5	0,830	0,349	Valid
X1.6	0,840	0,349	Valid
X1.7	0,875	0,349	Valid
X1.8	0,891	0,349	Valid

Sumber: Diolah Penulis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel 3.1, seluruh instrumen memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada instrumen variable *reward* dinyatakan valid.

**Tabel 4.2**  
**Uji Validitas Variabel Punishment (X2)**

Nomor Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0,770	0,349	Valid
X2.2	0,736	0,349	Valid
X2.3	0,740	0,349	Valid
X2.4	0,796	0,349	Valid
X2.5	0,779	0,349	Valid
X2.6	0,631	0,349	Valid

Sumber: Diolah Penulis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel 3.2, seluruh instrumen memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada instrumen variable *reward* dinyatakan valid.

**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Nomor Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y1	0,919	0,349	Valid
Y2	0,853	0,349	Valid
Y3	0,887	0,349	Valid
Y4	0,777	0,349	Valid
Y5	0,651	0,349	Valid
Y6	0,825	0,349	Valid
Y7	0,845	0,349	Valid
Y8	0,890	0,349	Valid
Y9	0,895	0,349	Valid
Y10	0,939	0,349	Valid

Sumber: Diolah Penulis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel 3.3, seluruh instrumen memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada instrumen variable kinerja karyawan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *alpha* atau *cronbach's alpha* item pengukuran dikatakan reliable jika memiliki koefisien *alpha* lebih besar dari 0,6.

**Tabel 4.4**  
**Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha**

Variabel	Nilai Cronchbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Reward	0,936	>0,60	Reliabel
Punishment	0,830	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,953	>0,60	Reliabel

Sumber: Diolah Penulis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel 3.4, seluruh instrumen memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

**Tabel 4.5**  
**Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.53259779
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.100
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Diolah Penulis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Berdasarkan data hasil uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* pada tabel 4.1 diketahui nilai signifikansi di peroleh sebesar 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4.6**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

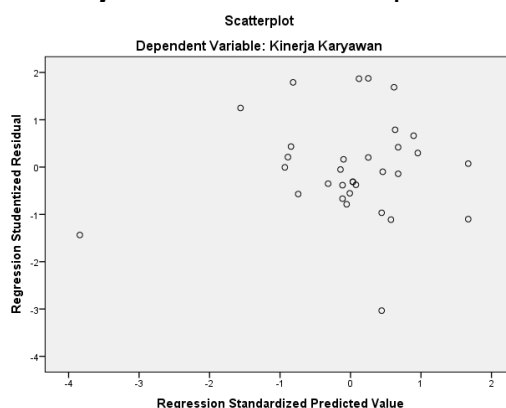
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.556	4.414		1.485	.148		
	Reward	.385	.181	.319	2.128	.042	.476	2.101
	Punishment	.926	.243	.571	3.811	.001	.476	2.101

Sumber: Diolah Penulis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Berdasarkan data hasil uji Multikolinearitas pada table 4.2, diketahui nilai *tolerance* di peroleh sebesar  $0,476 > 0,10$ , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas, kemudian nilai VIF  $2,101 < 10,00$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

**c. Uji Heterokedastisitas**

**Gambar 4.1**  
**Uji Heterokedastisitas Scatterplot**



Sumber: Diolah Penulis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa:

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau di bawah saja
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

**4. Uji Regresi**

**Tabel 4.7**  
**Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.556	4.414		1.485	.148
	Reward	.385	.181	.319	2.128	.042
	Punishment	.926	.243	.571	3.811	.001

Sumber: Diolah Penulis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Dari output diatas diketahui nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,556 + 0,385.X_1 + 0,926.X_2$$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- $\alpha = 6,556$  Artinya jika variabel *Reward* ( $X_1$ ), *Punishment* ( $X_2$ ) bernilai nol (0), maka nilai variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh 6,556.
- $\beta_1 = 0,385$  Artinya jika variabel *reward* ( $X_1$ ) mengalami penambahan satu satuan dan variabel independen lainnya konstan, maka nilai variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,385. Sebaliknya jika variabel *Reward* ( $X_1$ ) mengalami pengurangan satu satuan dan variabel independen lainnya konstan, maka nilai variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar 0,385.
- $\beta_2 = 0,926$  Artinya jika variabel *punishment* ( $X_2$ ) mengalami penambahan satu satuan dan variabel independen lainnya konstan, maka nilai variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,926. Sebaliknya jika variabel *punishment* ( $X_2$ ) mengalami pengurangan satu satuan dan variabel independen lainnya konstan, maka nilai variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar 0,926.

## 5. Uji Korelasi

**Tabel 4.8**  
Perhitungan Korelasi Pearson Product Moment  
Correlations

		Reward	Punishment	Kinerja Karyawan
Reward	Pearson Correlation	1	.724**	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	32	32	32
Punishment	Pearson Correlation	.724**	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	32	32	32
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.732**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	32	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Diolah Penulis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil output yang disajikan dalam tabel diatas, menunjukan bahwa :

1. Nilai signifikansi *Reward*  $0,000 < 0,05$  maka terdapat korelasi antara *reward* terhadap kinerja karyawan. *Pearson Correlation Reward* memiliki nilai positif dengan nilai *pearson correlation* sebesar 0,732, maka dapat di artikan hubungan reward dengan kinerja karyawan memiliki tingkat korelasi yang kuat.
2. Nilai signifikansi *Punishment*  $0,000 < 0,05$  maka terdapat korelasi antara *Punishment* terhadap kinerja karyawan. *Pearson Correlation Punishment* memiliki nilai positif sebesar 0,801 maka dapat di artikan hubungan *punishment* dengan kinerja karyawan memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat.

## 6. Uji Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis koefisien determinasi yang dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 23:

**Tabel 4.9**  
Uji Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 <sup>a</sup>	.690	.669	3.652

Sumber: Diolah Penulis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat diketahui bahwa:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,831)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,690 \times 100\%$$

$$KD = 69\%$$

Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 69% yang menunjukkan arti bahwa *Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ) memberikan hubungan simultan (bersama-sama) sebesar 69% terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Sedangkan sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 7. Uji Hipotesis

### a. Uji t

Uji t (*t-test*) ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji statistik t dapat dilihat dibawah ini, jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  diterima. Dalam penelitian ini variabel bebas yaitu *reward* ( $X_1$ ) dan *punishment* ( $X_2$ ) dan variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.556	4.414		1.485	.148
Reward	.385	.181	.319	2.128	.042
Punishment	.926	.243	.571	3.811	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics Versi 23 (2024)

### 1. Pengujian Hipotesis Variabel Reward ( $X_1$ )

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh parsial *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

$H_1$  : Terdapat pengaruh parsial *Reward* terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria Pengujian :

$H_1$  diterima jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$ .

Tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5%,

$n=32$

$k=2$

$$t_{tabel} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right)$$

$$t_{tabel} = t\left(\frac{0,05}{2}; 32 - 2 - 1\right)$$

$$t_{tabel} = t(0,025; 29) = 2,045$$

$T_{tabel}$  yang didapat pada taraf signifikansi 5% adalah 2,045

1. Jika nilai sig < 0,05, atau  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan

2. Jika nilai sig > 0,05 atau  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan..

Berdasarkan hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa  $T_{hitung}$  variabel *reward* sebesar 2,128 dan nilai  $T_{tabel}$  pada  $\alpha$  5% yakni 2,045. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $T_{hitung}$  2,128 >  $T_{tabel}$  2,045 dan nilai *p-value* pada sig 0,0142 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah dan  $H_1$  diterima.

### 2. Pengujian Hipotesis Variabel Punishment ( $X_2$ )

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh parsial *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

$H_2$  : Terdapat pengaruh parsial *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria Pengujian :

$H_2$  diterima jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$ .

Tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5%,

$n=32$

$k=2$

$$t_{tabel} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right)$$

$$t_{tabel} = t\left(\frac{0,05}{2}; 32 - 2 - 1\right)$$

$$t_{tabel} = t(0,025; 29) = 2,045$$

$T_{tabel}$  yang didapat pada taraf signifikansi 5% adalah 2,045

1. Jika nilai sig < 0,05, atau  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan

2. Jika nilai sig > 0,05 atau  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan..



Berdasarkan hasil pada di atas menunjukkan bahwa  $T_{hitung}$  variabel *Punishment* sebesar 3,811 dan nilai  $T_{tabel}$  pada  $\alpha$  5% yakni 2,045. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $T_{hitung}$  2,128 >  $T_{tabel}$  2,045 dan nilai  $p$ -value pada sig 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Unit Induk Transmisi Unit Jawa Bagian Tengah dan  $H_2$  diterima.

#### b. Uji F

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Untuk pengujian pengaruh parsial digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  = Diduga bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah.

$H_3$  = Diduga bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah.

Kriteria Pengujian :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak

Tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5%,

$n$  = 32

$k$  = 2

$F_{tabel} = F(k ; n - k)$

$F_{tabel} = F(2 ; 32 - 2)$

$F_{tabel} = F(2 ; 30) = 3,32$

$F_{tabel}$  yang didapat pada taraf signifikansi 5% adalah 3,32

1. Jika nilai sig < 0,05, atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh secara simultan variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.
2. Jika nilai sig > 0,05 atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah hasil perhitungan uji Simultan (F-test) menggunakan IBM SPSS Statistics 23:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Simultan**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	863.018	2	431.509	32.347	.000 <sup>b</sup>
Residual	386.857	29	13.340		
Total	1249.875	31			

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics Versi 23 (2024)

Berdasarkan output uji F dalam tabel diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 32,347 dengan  $p$ -value (sig) 0,000. Dengan derajat kebebasan  $F_{tabel}$  yang didapat pada taraf signifikansi 5% maka didapat  $F_{tabel}$  sebesar 3,32. Dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (32,347 > 3,32) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya variabel *Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara simultan atau bersamaan.

#### PEMBAHASAHAN

##### 1. Pengaruh Reward ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Hasil pengujian hipotesis 1 memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,128 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,045 dengan nilai sig 0,0142 < 0,05. Dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,128 > 2,045), artinya hipotesis  $H_1$  diterima yang berarti secara parsial *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besar korelasi antara *reward* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,732. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang kuat antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin besar *reward* maka semakin besar kinerja karyawan yang dibagikan.

##### 2. Pengaruh Punishment ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Hasil pengujian hipotesis 2 memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,811 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,045 dengan nilai sig 0,001 < 0,05. Dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3,811 > 2,045), artinya hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, yang berarti secara parsial *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besar korelasi antara *punishment* terhadap



kinerja karyawan adalah sebesar 0,801. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat kuat antara *punishment* terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin besar *punishment* maka semakin besar kinerja karyawan yang dibagikan.

### 3. Pengaruh *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis 3 memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar 31,402 lebih besar dibandingkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,32. Dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $31,402 > 3,32$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Besarnya korelasi antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan yang dihitung oleh koefisien korelasi ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,831. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi secara simultan yang sangat kuat antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Adapun besarnya pengaruh atau kontribusi secara simultan yang dihasilkan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 69%, artinya bahwa *reward* dan *punishment* memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 69% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan mengenai Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Pada, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *reward* berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah. Dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis 1, *reward* memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,128 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,045 dengan nilai sig  $0,0142 < 0,05$ . Dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,128 > 2,045$ ), artinya hipotesis  $H_1$  diterima yang berarti *reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Besar korelasi antara *reward* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,732. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang kuat antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin besar *reward* maka semakin besar kinerja karyawan yang dibagikan.
2. Variabel *Punishment* berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah. Dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis 2, *punishment* memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,811 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,045 dengan nilai sig  $0,001 < 0,05$ . Dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,811 > 2,045$ ), artinya hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, yang berarti *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Besar korelasi antara *punishment* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,801. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat kuat antara *punishment* terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin besar *punishment* maka semakin besar kinerja karyawan yang dibagikan.
3. Terdapat pengaruh simultan (bersamaan) variabel *reward* dan *punishment* secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah. Hasil pengujian hipotesis 3 memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar 31,402 lebih besar dibandingkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,32. Dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $31,402 > 3,32$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Besarnya korelasi antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan yang dihitung oleh koefisien korelasi ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,831. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi secara simultan yang sangat kuat antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Adapun besarnya pengaruh atau kontribusi secara simultan yang dihasilkan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 69%, artinya bahwa *reward* dan *punishment* memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 69% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### SARAN

Berdasarkan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan

*Reward* dan *punishment* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah sebesar 69%, sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dan tidak dibahas pada penelitian ini, maka perusahaan dapat mengkaji serta mengevaluasi variabel yang

mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang tidak di ikut sertakan pada penelitian ini agar kinerja karyawan dapat meningkat dan mempertahankan kualitas perusahaan.

## 2. Bagi Karyawan

Karyawan disarankan untuk memberikan masukan atau saran terhadap pemberian *reward* dan *punishment* yang diberikan perusahaan agar dapat mengembangkan kepribadian dan kemampuan karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja serta terhindar dari sanksi yang diterapkan perusahaan..

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan adanya penelitian lebih lanjut tentang pengaruh *reward* dan *punishment* kinerja karyawan PT.PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah dengan menambahkan beberapa variabel yang tidak dibahas pada penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja dan lainnya.

## REFERENSI

- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hanafiah, Sutedja, A., & Ahmaddien, I. (2020). *Pengantar Statistika*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ottay, D. K., Rorong, A. J., & Lampongangoy, D. L. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah di Kecamatan Sario Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 8, 13.
- Pratama, M. F., & Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 64.
- Prawirosentono, S. (2015). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Selvias, M. C., Utari, S. T., Nurlina, S., & Putri, A. M. (2021). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Pada ACE Hardware Indonesia). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 2, 3380.