



**Kata Kunci:**  
Pembangunan Karir;  
Kepuasan Kerja;  
Kinerja Pegawai

**Keywords:**  
*Career Development;*  
*Job Satisfaction;*  
*Employee Performance*

#### INDEXED IN

Crossref  
Google Scholar  
Garba Rujukan Digital: Garuda

#### CORRESPONDING AUTHOR

**Herlina Rajagukguk**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi  
(STIE) Al Washliyah  
Sibolga/Tapanuli Tengah

#### EMAIL

[herlinarajagukguk1126@gmail.com](mailto:herlinarajagukguk1126@gmail.com)

#### OPEN ACCESS

e ISSN 2623-2022



Copyright (c) 2023 Jurnal Kolaboratif Sains

## Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah

### *The Effect of Reward and Punishment on Employee Performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Mual Nauli, Central Tapanuli Regency*

Herlina Rajagukguk<sup>1\*</sup>, Rosmita Ambarita<sup>1</sup>, Ramadiah Hanum<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif, karena metode penelitian ini mempunyai tujuan memperoleh informasi dengan membuat gambaran atau diskripsi tentang apa yang ada atau sedang terjadi. Adapun untuk waktu penelitian ini di lakukan sejak tanggal 25 April 2022 sampai dengan tanggal 25 September 2022. Untuk penelitian ini populasi berjumlah 35 orang. Populasi diambil dari seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah. Dikarenakan jumlah populasi dibawah 100 orang, maka penulis mengambil seluruh jumpa populasi untuk dijadikan sampel sebanyak 35 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah jenis data subjek dan sumber data bersifat primer. Dari perhitungan instrument penelitian, diperoleh hasil antara variabel X dan Y setiap butirnya dinyatakan valid karena nilai *Corrected item total* lebih besar dari nilai *r* kritis (0,30) dari variabel X dan Y dinyatakan reliabel karena *Cronbach Alpha* berada diatas 0,60. Data penelitian berdistribusi normal karena pada grafik histogram berbentuk lonceng, pada grafik P-P Plot di atas, dapat terlihat sebaran data dekat dengan garis diagonal dan pada hasil uji statistic *kolmogorov-smirnov* menunjukkan nilai sig 0,094, hal ini berarti nilai sig lebih besar dari 0,05 yang artinya seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal). Dari uji hipotesis diperoleh bahwa Variabel *reward* memiliki nilai *t* statistik yaitu 2,898 dan lebih besar dari *t* tabel yaitu 2,030 (2,898 > 2,030) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis Ha1 diterima. Variabel *punishment* memiliki nilai *t* statistik yaitu 4,561 lebih besar dari *t* tabel yaitu 2,030 (4,561 > 2,030) dan nilai signifikan 0,012 < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *punishment* terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis Ha2 diterima. Berdasarkan hasil hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 42,168 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F hitung > F table, yaitu 42,168 > 4,12 sehingga penelitian ini menolak H<sub>0</sub> dan membuktikan bahwa variabel independen *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan secara simultan, maka hipotesis Ha diterima.

**Abstract:** This study aims to determine whether there is an effect of *reward* and *punishment* on employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) Mual Nauli, Central Tapanuli Regency. The type of research used in this research is descriptive quantitative research, because this research method aims to obtain information by making a picture or description of what is or is happening. As for the time this research was conducted from April 25 2022 to September 25 2022. For this research the population is 35 people. The population was taken from all employees of the Mual Nauli Regional Drinking Water Company, Central Tapanuli Regency. Because the population is below 100 people, the authors take the entire population meeting to be used as a sample of 35 people. The type of data used in this thesis research is the type of subject data and primary data sources. From the calculation of the research instrument, the results obtained between the X and Y variables for each item were declared valid because the total corrected item value was greater than the critical *r* value (0.30) of the X and Y variables which were declared reliable because the Cronbach Alpha was above 0.60. The research data is normally distributed because on the bell-shaped histogram graph, on the P-P plot above, you can see the distribution of the data close to the diagonal line and the Kolmogorov-Smirnov statistical test results show a sig value of 0.094, this means that the sig value is greater than 0.05 which means that all data used in this study are normally distributed). From the hypothesis test, it was found that the *reward* variable has a statistical *t* value of 2,898 and is greater than the *t* table, namely 2,030 (2,898 > 2,030) and a significant value of 0,000 < 0,05. This means that there is a positive and significant influence between rewards on employee performance, so the hypothesis Ha1 is accepted. The *punishment* variable has a statistical *t* value of 4,561 which is greater than the *t* table, namely 2,030 (4,561 > 2,030) and a significant value of 0,012 < 0,05. This means that there is a positive and significant influence between punishment on employee performance, so the hypothesis Ha2 is accepted. Based on the results of the F test, the calculated F value was 42.168 with a significance level of 0.000 and the F calculated > F table, namely 42.168 > 4.12, so this study rejected H<sub>0</sub> and proved that the independent variable *reward* and *punishment* had an effect on the dependent variable on employee performance as a whole. Simultaneously, then the hypothesis Ha is accepted

Jurnal Kolaboratif Sains (JKS)

Volume 6 Issue 3 Maret 2023

Pages: 230-247

## LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang terpenting dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan karena semua aktivitas kerja dalam organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya seperti bahan-bahan, tanah, modal dan sebagainya, dapat terlaksana bila ada unsur manusia. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang dinamis dan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda. (Rosmita Ambarita, Ramadiah Hanum, Personal Communication, Maret, 2022).

Setiap organisasi akan mengusahakan pegawainya untuk dapat bekerja dengan baik, agar tujuan organisasi dapat tercapai. Ilmu yang mempelajari manusia adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, yang merupakan cabang dari Ilmu Manajemen. Bidang tugas Manajemen sumber daya manusia sangat luas, antara lain penarikan tenaga kerja, seleksi, penempatan, analisis jabatan, pelatihan, perubahan (reward), pemberian hukuman (punishment) dan lain-lain.

Setiap pimpinan organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja kerja yang tinggi dapat terwujud apabila setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, baik itu motivasi positif seperti pemberian reward dan motivasi negative seperti pemberian punishment. Dalam memberikan motivasi kepada pegawai, organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan faktor-faktor yang dapat menurunkan kinerjanya, karena kesalahan organisasi dalam memberikan motivasi kepada pegawainya dapat merugikan organisasi itu sendiri.

Salah satu langkah yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan cara pemberian reward yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawainya, yaitu dengan memberikan insentif diluar gaji pokok yang telah diterima. Dalam hal ini adalah dengan memberikan reward (penghargaan) yang didasarkan pada beban kerja yang ditanggung oleh pegawai yang dimaksudkan untuk mendorong pegawai dapat bekerja dengan baik, sehingga organisasi dapat memberikan pelayanan publik yang berkualitas. *Reward* dapat diartikan sebagai sistem pengkajian dikaitkan dengan penilaian kinerja yang bertujuan untuk memacu prestasi dan motivasi kerja pegawai dalam organisasi. Sasaran reward mendorong peningkatan kinerja pegawai

Kemudian, organisasi juga dapat meningkatkan kinerja pegawainya dengan pemberian punishment (hukuman) pada pegawai yang tidak mentaati peraturan. Dengan adanya pemberian punishment, pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan terus berusaha mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Hal tersebut dikarenakan adanya rasa takut mendapatkan hukuman bila melakukan kesalahan atau melanggar norma-norma peraturan yang ada dalam organisasi.

Penulis melakukan penelitian pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah karena selain memberikan kontribusi Pendapatan Asli Daerah, Organisasi ini juga menjalankan dwi fungsional yakni profit dan sosial. Secara profit perusahaan harus benar-benar menjalankan fungsinya sesuai dengan prinsip ekonomi dengan mencari laba sebanyak mungkin, namun disisi lain perusahaan juga dituntut untuk melayani masyarakat akan kebutuhan air bersih dengan harga yang terjangkau serta memenuhi standar kesehatan. Perusahaan Daerah Air Minum Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah menyadari bahwa untuk mencapai visi dan misi perusahaan, kinerja pegawai diharapkan terus dapat ditingkatkan dengan cara pemberian reward dan punishment kepada pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah.

## TINJAUAN LITERATUR

(Sancoko, 2014) berpendapat bahwa reward adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan, (Tahar, 2012) berpendapat bahwa *reward* penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya Reward mencerminkan ukuran karya mereka diantara

pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Dengan kata lain, *reward* adalah sebuah balas jasa berdasarkan kontribusi pegawai pada organisasi.

Selanjutnya, menurut (Isyandi, 2014) *reward* adalah merupakan imbalan balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Soeroso, 2013) *punishment/sanksi* merupakan pelaksanaan petunjuk hidup yang merupakan hukum yang berkembang bersama-sama masyarakat atau dengan lain perkataan hukum berarti tertib sosial.

Berbicara mengenai *punishment/sanksi*, maka sebaiknya membahas tentang artinya terlebih dahulu. Secara etimologis, *punishment/sanksi* berasal dari bahasa Arab yaitu Alkas, bahasa Jerman disebut sebagai Recht, bahasa Yunani yaitu Ius, sedangkan dalam bahasa Prancis disebut Droit. Semuanya itu mempunyai arti yang sama, yaitu *punishment/sanksi/hukuman* merupakan paksaan, mengatur dan memerintah.

Menurut Utrecht sebagaimana yang dikutip oleh (Soeroso, 2014) mengatakan ilmu hukum merupakan himpunan petunjuk hidup (perintah-perintah) dan larangan-larangan yang mengatur tata tertib dalam sesuatu masyarakat dan seharusnya ditaati oleh anggota masyarakat itu. Oleh karena itu, pelanggaran petunjuk tersebut dapat menimbulkan tindakan dari pihak pemerintah terhadap masyarakat itu.

(Moh Pabundu, 2006) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi alam rangka mencapai tujuan organisasi dalam priode waktu tertentu". Sedangkan (Wibowo, 2007) menyatakan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi".

Kemudian Anwar (Prabu Mangkunegara, 2009) menyatakan kinerja yaitu sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif, karena metode penelitian ini mempunyai tujuan memperoleh informasi dengan membuat gambaran atau diskripsi tentang apa yang ada atau sedang terjadi. Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah beralamat Jalan Adonia Hutagalung No.1 Sibulan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Untuk penelitian ini populasi berjumlah 35 orang. Populasi diambil dari seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah. Mengenai berapa jumlah populasi yang harus diambil dalam penelitian sampel, (Arikunto, 2009) menjelaskan bahwa sekedar acer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25%. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dikarenakan jumlah populasi dibawah 100 orang, maka penulis mengambil seluruh jumpa populasi untuk dijadikan sampel sebanyak 35 orang.

## Teknik Analisa Data

**Uji Validitas.** Menurut (Sugiyono, 2013) penelitian yang valid adalah hasil penelitian yang memiliki kesamaan antara dua data terkumpul dan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti". Kemudian, Gozali (2014:231) menjelaskan "Skor butir yang valid apabila korelasinya  $\geq 0,3$  maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid". Lebih lanjut (Siregar, 2014) menjelaskan apabila nilai korelasi (*r* hitung) di atas 0,3 (*r* kritis) maka dapat dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi (*r* hitung) di bawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tidak valid. Dalam penelitian ini, untuk mencari nilai *r* hitung penulis menggunakan

aplikasi Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) For Windows.

**Uji Reabilitas.** Uji reliabilitas memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Menurut (Sugiyono, 2013) reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Penelitian ini menggunakan metode teknik Alpha Cronbach, satu instrumen dapat dikatakan handal (Reliabel) apabila memiliki koefisien kehandalan atau  $\alpha$  sebesar 0,60. Untuk menguji realibilitas penelitian ini, peneliti menggunakan koefisien reliabilitas alpha Cronbach menggunakan Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) For Windows. Selanjutnya, (Siregar, 2014) menyatakan interpretasi nilai reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Jika  $\alpha > 0,90$  maka reliabilitas sempurna.

Jika  $\alpha$  antara 0,70 – 0,90 maka reliabilitas tinggi.

Jika  $\alpha$  antara 0,50 – 0,70 maka reliabilitas moderat.

Jika  $\alpha < 0,50$  maka reliabilitas rendah.

**Uji Normalitas.** Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal. Data berdistribusi normal termasuk salah satu syarat untuk dilakukannya uji statistik parametrik pada data numerik misalnya seperti uji t-tes, ANOVA, dan uji korelasi. Data Outlier (tidak normal) harus dibuang karena menimbulkan bias dalam interpretasi dan mempengaruhi data lainnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas menurut (Ghozali, 2016) adalah sebagai berikut: 1) Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Analisis Koefisien Korelasi.** Untuk menganalisa data digunakan metode hipotesis korelasional (hubungan) dengan korelasi product moment. Penelitian akan memprediksi bagaimana hubungan variabel independen terhadap dependen. Dimana sesuai dengan pendapat (Gozali, 2014) untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus product moment, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien Korelasi

$n$  : Jumlah Sampel

$X$  : Variabel Bebas

$Y$  : Variabel Terikat

Besar kecilnya koefisien korelasi itu terletak antara + 1 dan - 1. Jika hasil perhitungan positif berarti korelasi variabel yang satu dengan yang lainnya kuat. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, Sugiyono (2012 : 250) menyatakan sebagai berikut :

0,80 s/d 1,000 = Korelasi sangat kuat

0,60 s/d 0,799 = Korelasi kuat

0,40 s/d 0,599 = Korelasi sedang

0,20 s/d 0,399 = Korelasi rendah

0,00 s/d 0,199 = Korelasi sangat rendah.

**Analisis Koefisien Determinasi.** Demikian pula untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment Terhadap Kinerja pegawai pada Perusahaan (PDAM) Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dilakukan dengan menggunakan perhitungan koefisien determinasi. Perhitungan koefisien determinasi dapat dilakukan dengan rumus :  $KD = r^2 \times 100 \%$ .

**Analisis Regresi Linier Berganda.** Menurut (Sugiyono, 2014) analisis regresi ganda digunakan untuk memprediksi bagaimana keadaan variabel dependen apabila dua atau lebih variabel independen digunakan sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi sederhana, sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen. Hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan variabel Y. Dirumuskan sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X1 = Pembinaan

X2 = Pemeliharaan

a = Konstanta

B1,b2 =Koefisien Regresi

**Uji Parsial (t-test).** Selanjutnya setelah nilai koefisien korelasi, koefisien determinasi antara variabel X dan variabel Y diketahui, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji t. Menurut (Sugiyono, 2013) rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r}{\sqrt{(n-2)}}$$

$$t = \frac{r}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$Df = 2$$

Keterangan:

r : Korelasi X dan Y yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

t : t Hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t Tabel

Dengan taraf signifikan 0,05 uji dua arah dan dk = n - 2

Criteria pengujian hipotesis sebagai berikut: 1) Apabila nilai t hitung  $\geq$  t tabel, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. 2) Apabila nilai t hitung  $\leq$  t tabel, maka hipotesis alternatif (Ha) ditolak dan hipotesis nol (Ho) diterima.

**Uji Pengaruh Simultan (Uji F).** Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja secara simultan dan parsial. Menurut (Sugiyono, 2014) dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = k (n-k-1) dengan kriteria sebagai berikut: 1) Ditolak jika  $>$  atau nilai sig  $< \alpha$  - diterima jika  $<$  atau nilai sig  $> \alpha$ . Jika terjadi penerimaan, maka dapat diartikan tidak berpengaruh signifikan model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. 2) Kriteria keputusan dengan membandingkan F hitung dengan F table. Jika F hitung  $<$  F tabel maka H0 diterima, H1 ditolak. 3) Kriteria keputusan dengan membandingkan signifikansi dan probabilitas. Jika signifikasni  $>$  probabilitas (0,05) maka H0 diterima, H1 ditolak artinya reward dan punishment tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

## HASIL DAN DISKUSI

**Hasil Observasi Dan Wawancara.** Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis pada Perusahaan Daerah Air Minum Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah berdasarkan judul penelitian tentang pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah sudah sesuai dengan teori kepustakaan dan memiliki pengaruh yang positif. Hal tersebut dikarenakan karena pegawai akan terus berusaha meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan reward dan berusaha untuk tidak melanggar peraturan karena takut dengan hukuman yang diterapkan.

**Analisis Kuesioner Penelitian.** Dalam melaksanakan pengumpulan data selain menggunakan metode observasi dan wawancara, penulis juga melakukan pengumpulan data melalui pemberian Kuesioner kepada responden. Pemberian kuesioner merupakan pengumpulan data yang cukup efektif, dimana data yang diperoleh melalui Kuesioner merupakan data kualitatif yang di ubah menjadi data kuantitatif, maka data yang diproses di tabulasikan dalam bentuk tabel.

Kuesioner dilaksanakan guna melihat secara langsung hubungan dan pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah.

### Distribusi responden berdasarkan variabel X1

**Tabel 1.** Tabulasi Jawaban Responden Variabel X<sub>1</sub>

NO	Reward (X <sub>1</sub> )															Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	56
2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	62
4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	60
5	3	2	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	43
6	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	56
7	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
8	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	62
9	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	60
10	3	2	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	43
11	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	54
12	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	53

13	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	58
14	4	3	3	4	2	3	5	4	3	4	3	4	3	3	3	51
15	4	2	3	2	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	53
16	4	3	2	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	4	2	48
17	3	2	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	1	2	40
18	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	53
19	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	51
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58
21	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	2	54
22	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	54
23	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	4	49
24	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	63
25	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3		4	4	3	49
26	3	3	1	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	40
27	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	51
28	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58
29	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	2	54
30	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	54
31	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	4	49
32	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	63
33	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3		4	4	3	49
34	3	3	1	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	40
35	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	52
Jlh	130	113	118	128	117	125	144	132	112	132	119	113	135	123	113	1854

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2022

**Tabel 2.** Distribusi Frekuensi jawaban dan nilai variabel  $X_1$  setiap item

No. Item	Frekuensi jawaban										Jumlah		Rata-rata
	a		b		c		d		e		Fe	Se	
	Fe	Se	Fe	Se	Fe	Se	Fe	Se	Fe	Se			
1	0	0	25	100	10	30	0	0	0	0	35	130	3.71
2	0	0	12	48	19	57	4	8	0	0	35	113	3.23
3	2	10	14	56	16	48	1	2	2	2	35	118	3.37
4	4	20	20	80	8	24	1	2	2	2	35	128	3.66
5	0	0	17	68	13	39	5	10	0	0	35	117	3.34
6	0	0	22	88	11	33	2	4	0	0	35	125	3.57
7	9	45	21	84	5	15	0	0	0	0	35	144	4.11
8	2	10	23	92	10	30	0	0	0	0	35	132	3.77
9	0	0	13	52	16	48	6	12	0	0	35	112	3.2
10	1	5	25	100	9	27	0	0	0	0	35	132	3.77
11	0	0	16	64	17	51	2	4	0	0	35	119	3.4

12	2	10	18	72	9	27	6	12	0	0	35	121	3.46
13	4	20	22	88	9	27	0	0	0	0	35	135	3.86
14	2	10	16	64	16	48	1	2	0	0	35	124	3.54
15	0	0	14	56	15	45	6	12	0	0	35	113	3.23
Jumlah													53.2
Rata-rata													3.55

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Fe = Frekuensi jawaban

Se = Score (frekuensi Nilai X)

Dari data tabel 2, dapat diketahui bahwa variable  $X_1$  (reward) berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,55.

### Distribusi responden berdasarkan variabel $X_2$

Tabel 3. Tabulasi Jawaban Responden Variabel  $X_2$

NO	Punishment ( $X_2$ )															Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	52
2	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	52
3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	63
4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	58
5	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	43
6	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	52
7	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	52
8	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	63
9	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	58
10	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	43
11	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	56
12	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	49
13	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	62
14	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	54
15	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	57
16	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	53
17	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	1	3	3	3	38
18	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	52
19	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	2	3	3	47
20	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	61
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	58
22	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	52
23	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	56
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	61



25	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	56
26	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	1	2	3	3	4	42
27	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	2	3	3	47
28	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	61
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	58
30	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	52
31	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	56
32	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	61
33	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	56
34	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	1	2	3	3	4	42
35	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	58
Jlh	128	124	116	131	133	133	124	114	125	135	123	118	119	129	129	1881

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2022

**Tabel 4.** Distribusi Frekuensi jawaban dan nilai variabel  $X_2$  setiap item

No. Item	Frekuensi jawaban										Jumlah		Rata-rata
	a		b		c		d		e		Fe	Se	
	Fe	Se	Fe	Se	Fe	Se	Fe	Se	Fe	Se			
1	2	10	22	88	8	24	3	6	0	0	35	128	3.66
2	1	5	18	72	15	45	1	2	0	0	35	124	3.54
3	0	0	16	64	14	42	5	10	0	0	35	116	3.31
4	1	5	24	96	10	30	0	0	0	0	35	131	3.74
5	2	10	25	100	7	21	1	2	0	0	35	133	3.8
6	2	10	24	96	9	27	0	0	0	0	35	133	3.8
7	1	5	18	72	15	45	1	2	0	0	35	124	3.54
8	2	10	14	56	10	30	9	18	0	0	35	114	3.26
9	2	10	19	76	11	33	3	6	0	0	35	125	3.57
10	2	10	26	104	7	21	0	0	0	0	35	135	3.86
11	1	5	22	88	8	24	2	4	2	2	35	123	3.51
12	2	10	18	72	7	21	7	14	1	1	35	118	3.37
13	0	0	16	64	18	54	2	4	0	0	36	122	3.39
14	2	10	21	84	11	33	1	2	0	0	35	129	3.69
15	2	10	20	80	13	39	0	0	0	0	35	129	3.69
Jumlah													53.7
Rata-rata													3.58

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Fe = Frekuensi jawaban

Se = Score (frekuensi Nilai  $X_2$ )

Dari data tabel 4, dapat diketahui bahwa variable  $X_2$  (*punishment*) berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 3,58.

Dalam melaksanakan pengumpulan data selain menggunakan metode observasi dan wawancara, penulis juga melakukan pengumpulan data melalui pemberian Kuesioner kepada responden. Pemberian kuesioner merupakan pengumpulan data yang cukup efektif, dimana data yang diperoleh melalui

Kuesioner merupakan data kualitatif yang di ubah menjadi data kuantitatif, maka data yang diproses di tabulasikan dalam bentuk tabel.

### Distribusi responden berdasarkan variabel Y

**Tabel 5.** Tabulasi Jawaban Responden Variabel Y

NO	Kinerja pegawai (Y)															Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	49
2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	59
3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	62
4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	56
5	3	3	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	44
6	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	49
7	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	59
8	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	62
9	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	56
10	3	3	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	44
11	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	54
12	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	55
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	61
14	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	55
15	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	52
16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
17	2	3	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	2	3	41
18	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	53
19	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	53
20	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	60
21	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	55
22	4	4	4	3	4	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	47
23	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	55
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
26	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	1	41
27	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	53
28	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	60
29	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	55
30	4	4	4	3	4	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	47
31	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	55
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59

33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
34	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	1	41
35	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	56
Jlh	118	132	132	130	128	113	129	134	126	120	128	126	126	121	119	1882

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2022

**Tabel 6.** Distribusi Frekuensi jawaban dan nilai variabel Y setiap item

No. Item	Frekuensi jawaban										Jumlah		Rata-rata
	a		b		c		d		e		Fe	Se	
	Fe	Se	Fe	Se	Fe	Se	Fe	Se	Fe	Se			
1	0	0	18	72	12	36	5	10	0	0	35	118	3.37
2	0	0	27	108	8	24	0	0	0	0	35	132	3.77
3	0	0	27	108	8	24	0	0	0	0	35	132	3.77
4	0	0	25	100	10	30	0	0	0	0	35	130	3.71
5	4	20	18	72	10	30	3	6	0	0	35	128	3.66
6	0	0	14	56	16	48	4	8	1	1	35	113	3.23
7	0	0	26	104	7	21	2	4	0	0	35	129	3.69
8	2	10	25	100	8	24	0	0	0	0	35	134	3.83
9	0	0	23	92	10	30	2	4	0	0	35	126	3.60
10	0	0	17	68	16	48	2	4	0	0	35	120	3.43
11	1	5	24	96	7	21	3	6	0	0	35	128	3.66
12	0	0	23	92	10	30	2	4	0	0	35	126	3.60
13	4	20	15	60	14	42	2	4	0	0	35	126	3.60
14	2	10	13	52	19	57	1	2	0	0	35	121	3.46
15	1	5	17	68	14	42	1	2	2	2	35	119	3.40
Jumlah												53.77	
Rata-rata												3.58	

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Fe = Frekuensi jawaban

Se = Score (frekuensi Nilai Y)

Dari data tabel 6, dapat diketahui bahwa variable Y (kinerja pegawai) berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,58.

## Analisis Pengujian Data Penelitian

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

**Tabel 7.** Item Total Statistik validitas variabel X

Quiz	Corrected Item-Total Correlation	r kritis	Ket
VAR00001	0.491	0,300	<b>Valid</b>
VAR00002	0.678	0,300	<b>Valid</b>
VAR00003	0.701	0,300	<b>Valid</b>
VAR00004	0.568	0,300	<b>Valid</b>
VAR00005	0.685	0,300	<b>Valid</b>
VAR00006	0.255	0,300	<b>Valid</b>

VAR00007	0.488	0,300	Valid
VAR00008	0.646	0,300	Valid
VAR00009	0.698	0,300	Valid
VAR00010	0.213	0,300	Valid
VAR00011	0.587	0,300	Valid
VAR00012	0.649	0,300	Valid
VAR00013	0.599	0,300	Valid
VAR00014	0.583	0,300	Valid
VAR00015	0.490	0,300	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2022

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable X (*reward*) yang ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid.

Kemudian, adapun *ouput* dari pengujian validitas untuk variabel X<sub>2</sub> (*punishman*) yang diteliti dengan menggunakan korelasi *pearson's product moment* (r) dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya, sebagai berikut:

**Tabel 8.** Item-Total Statistik validitas variabel Y

Quiz	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r kritis	Ket
VAR00001	0.764	0,300	Valid
VAR00002	0.439	0,300	Valid
VAR00003	0.663	0,300	Valid
VAR00004	0.547	0,300	Valid
VAR00005	0.693	0,300	Valid
VAR00006	0.694	0,300	Valid
VAR00007	0.743	0,300	Valid
VAR00008	0.540	0,300	Valid
VAR00009	0.406	0,300	Valid
VAR00010	0.777	0,300	Valid
VAR00011	0.645	0,300	Valid
VAR00012	0.757	0,300	Valid
VAR00013	0.387	0,300	Valid
VAR00014	0.674	0,300	Valid
VAR00015	0.539	0,300	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2022

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable X<sub>2</sub> (*punishman*) yang ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid.

Kemudian, adapun *ouput* dari pengujian validitas untuk variabel Y (kinerja) yang diteliti dengan menggunakan korelasi *pearson's product moment* (r) dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya, sebagai berikut:

**Tabel 9.** Item-Total Statistik validitas variabel Y

Quiz	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r kritis	Ket
VAR00001	0.533	0,300	<b>Valid</b>
VAR00002	0.635	0,300	<b>Valid</b>
VAR00003	0.477	0,300	<b>Valid</b>
VAR00004	0.552	0,300	<b>Valid</b>
VAR00005	0.566	0,300	<b>Valid</b>
VAR00006	0.718	0,300	<b>Valid</b>
VAR00007	0.176	0,300	<b>Valid</b>
VAR00008	0.607	0,300	<b>Valid</b>
VAR00009	0.488	0,300	<b>Valid</b>
VAR00010	0.428	0,300	<b>Valid</b>
VAR00011	0.737	0,300	<b>Valid</b>
VAR00012	0.731	0,300	<b>Valid</b>
VAR00013	0.727	0,300	<b>Valid</b>
VAR00014	0.652	0,300	<b>Valid</b>
VAR00015	0.580	0,300	<b>Valid</b>

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2022

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable Y (kinerja) yang ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 10.** Hasil pengolahan data uji reliabilitas

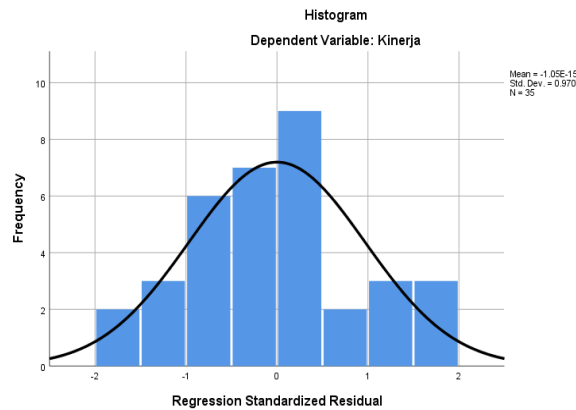
No.	Variabel	Reliability Statistics		
		Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1.	Reward	0,888	15	Reliabel
2.	Punishman	0,894	15	Reliabel
2.	Kinerja	0,894	15	Reliabel

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan data tabel diatas, nilai reliabilitas ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha*. Untuk variabel  $X_1$  (*reward*) dan variable  $X_2$  nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,888 dan 0,894, ini lebih besar dari 0,6 yang berarti seluruh butir pertanyaan variabel  $X_1$  (*reward*) dan variable  $X_2$  dinyatakan reliabel. Sedangkan untuk variabel Y (kinerja), nilai reliabilitas menunjukkan angka sebesar 0,894 dan ini juga lebih besar dari 0,6 yang berarti seluruh butir pertanyaan variabel Y (kinerja) dinyatakan reliabel juga.

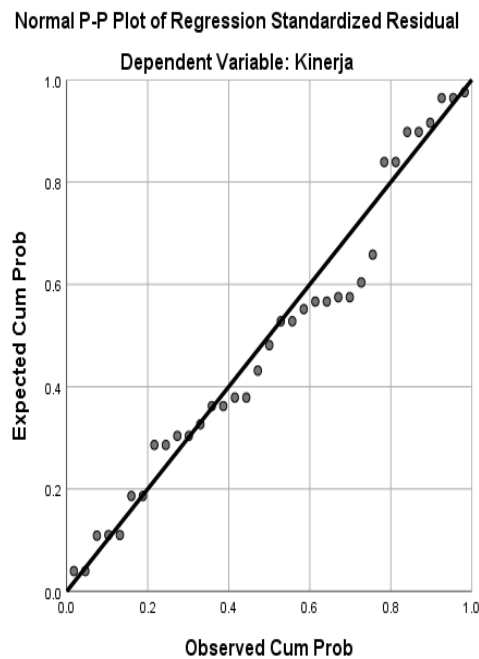
Dari hasil pengujian validitas dan reliabilitas, diketahui bahwa seluruh kuesioner variabel  $X_1$  (*reward*), variable  $X_2$  (*punishment*) dan variabel Y (kinerja) ternyata valid dan reliabel, sehingga seluruh kuesioner dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

## Uji Normalitas Data



**Gambar 1.** Grafik Histogram  
Sumber: Pengolahan data SPSS, 2022

Grafik Histogram menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyalahi asumsi normalitas yaitu berbentuk lonceng sehingga grafik histogram untuk variabel variabel  $X_1$  (*reward*), variabel  $X_2$  (*punishmen*) dan variabel Y (*kinerja*) dapat disimpulkan normal.



**Gambar 2.** Grafik P-P Plot  
Sumber: Pengolahan data SPSS, 2022

Dari grafik P-P Plot di atas, dapat terlihat sebaran data dekat dengan garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji normalitas analisis grafik sebaiknya dilengkapi dengan analisis statistik untuk menghindari kesalahan dalam pengambilan keputusan dalam uji normalitas. Peneliti menggunakan uji statistik non-parametrik *one-sample* Kolmogorov-Smirnov dalam Uji normalitas.

Tabel 11. *One-Sample* Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample</i> Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93443268
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.090
	Negative	-.098
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.094 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		
Sumber : Pengolahan data SPSS, 2022		

Tabel 11 merupakan perhitungan uji normalitas menggunakan *one-sample Kolmogorov-Smirnov*. Dapat dilihat pada tabel 4.13 bahwa hasil *kolmogorov-smirnov* yang diolah menggunakan SPSS 26 menunjukkan nilai sig 0,094 hal ini berarti nilai sig lebih besar dari 0,05 yang artinya seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Analisis Data

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 12. Output Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
		Beta				
1	(Constant)	9.493	4.836		1.963	.058
	Reward	.139	.154	.345	2.898	.376
	Punishment	.687	.151	.734	4.561	.000
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai						
Sumber : Pengolahan data SPSS, 2022						

Dari data tabel diatas dapat diperoleh persamaan garis regresi linier berganda sebagai berikut :  $Y = 9.493 + 0,139 + 0,687 X$ . hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (kinerja pegawai) ditentukan oleh variabel bebas (reward dan punishment) dengan koefisien regresi sebesar 0,139 dan 0,687 dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X atau nilai tertentu maka variabel Y (kinerja pegawai) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut.

### Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 13. Output Koefisien Korelasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
		Beta				
1	(Constant)	9.493	4.836		1.963	.058
	Reward	.139	.154	.345	2.898	.376
	Punishment	.687	.151	.734	4.561	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai  
Sumber : Pengolahan data SPSS, 2022

Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi dari perhitungan diatas diperoleh koefisien korelasi positif antara variabel  $X_1$  dengan variable Y (kinerja) sebesar 0,345 dan hubungan tersebut tergolong korelasi rendah dan variable  $X_2$  dengan variable Y (kinerja) sebesar 0,734 dan hubungan tersebut tergolong korelasi kuat.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 14.** Output Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.858 <sup>a</sup>	.736	.719	3.25570	2.430	

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward  
b. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : Pengolahan data SPSS, 2022

Dari data tabel di atas, dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 71,9 %, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (kinerja) sebesar 71,9 % ditentukan oleh variabel bebas (reward dan punishment) dan sisanya sebesar 29,1 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti variabel kualitas sumber daya manusia, harga, komunikasi, kepemimpinan dan lain-lain.

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 15.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	944.985	2	472.492	44.577	.000 <sup>b</sup>
	Residual	339.186	32	10.600		
	Total	1284.171	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward  
Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 15, hasil uji F diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 44,577 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F hitung  $>$  F table, yaitu  $44,577 > 3,28$  sehingga penelitian ini menolak  $H_0$  dan membuktikan bahwa variabel independen *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja secara simultan. Karena tingkat probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen kinerja pegawai

### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 16.** Output t hitung  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.493	4.836		1.963	.058
	Reward	.139	.154	.345	2.898	.376
	Punishment	.687	.151	.734	4.561	.000



---

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai  
Sumber : Pengolahan data SPSS, 2022

---

Berdasarkan tabel 16, maka dapat diketahui : 1) Variabel reward memiliki nilai t statistik yaitu 2.898 dan lebih besar dari t tabel yaitu 2,030 ( $2.898 > 2,030$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara reward terhadap kinerja pegawai. 2) Variabel punishment memiliki nilai t statistik yaitu 4.561 lebih besar dari t tabel yaitu 2,030 ( $4.561 > 2,030$ ) dan nilai signifikan  $0,012 < 0,05$ . Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara punishment terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Studi ini menyimpulkan bahwa hasil perhitungan instrument penelitian, diperoleh hasil antara variabel X dan Y setiap butirnya dinyatakan valid karena nilai *Corrected* item total lebih besar dari nilai r kritis (0,30) dari variabel X dan Y dinyatakan *reliable* karena *Cronbach* Alpha berada diatas 0,60. Data penelitian berdistribusi normal karena pada grafik histogram berbentuk lonceng, pada grafik P-P Plot di atas, dapat terlihat sebaran data dekat dengan garis diagonal dan pada hasil uji statistic Kolmogorov-Simonov menunjukkan nilai sig 0,094, hal ini berarti nilai sig lebih besar dari 0,05 yang artinya seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal). Dari uji hipotesis diperoleh bahwa Variabel reward memiliki nilai t statistik yaitu 2.898 dan lebih besar dari t tabel yaitu 2,030 ( $2.898 > 2,030$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara reward terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis Ha1 diterima. Variabel punishment memiliki nilai t statistik yaitu 4.561 lebih besar dari t tabel yaitu 2,030 ( $4.561 > 2,030$ ) dan nilai signifikan  $0,012 < 0,05$ . Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara punishment terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis Ha2 diterima. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 42,168 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F hitung  $> F$  table, yaitu  $42,168 > 4,12$  sehingga penelitian ini menolak H0 dan membuktikan bahwa variabel independen reward dan punishment berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan secara simultan, maka hipotesis Ha diterima.

## SARAN

Disarankan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perlu diadakan penambahan sarana prasarana untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selanjutnya, untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, pemberian punishment harus terus diperhatikan dan terus tegakkan dengan adil. Dan lebih meningkatkan kinerja karyawan, pemberian motivasi kerja pada karyawan perlu ditingkatkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2009. Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktek. Jakarta : Rineka Cipta.  
Azwar, Ahmad. 2007. Metode penelitian. Jakarta : Raja Grafindo P.arsada.  
Dantes, Nyoman. 2012. Metode penelitian. Yogyakarta : Andi Offset,  
Faturrachman, Muhammad. 2014. Kinerja pemerintahan. Jakarta : Pustaka Utama  
Gibson. 2008. Organisasidan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses. Terjemahan. Edisi 4. Jakarta: Erlangga  
Harlie, M. 2012. Kinerja Aparatur Negara. Jakarta : Rineka Cipta.  
Hasibuan Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perkantoran. Jakarta : Bumi Aksara.  
Hasibuan S. P. Malayu. 2006. Manajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta  
Isyandi. 2014. Manajemen SDM Untuk Perusahaan, Jakarta : Grafindo Persada.  
Mahmudi. 2007. Manajemen Personalian : Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia.  
Mangkunegara .2008. Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia., Jakarta : PT Refika Aditama.
- Marbun SF, dkk. 2011, Dimensi-dimensi Pemikiran Hukum Administrasi Negara, Yogyakarta, UIN Press,
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Pusat Penerbit Administrasi Niaga.
- Mathis dan Jackson (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 3, Penerbit Salemba, Jakarta
- Fadel Muhammad. 2014. Kinerja pemerintahan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Nizar, Afdi. 2014. Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, Jakarta, PT. Elex Media Komputindo.
- Nugroho, Riant. 2012. Kebijakan, Implementasi dan Formulasi. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Pabundu, Moh. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : Bumi Aksara
- Pasolong. 2010. Teori Administrasi Publik. Bandung : Alfabeta
- Ridwan H. 2006, Hukum Administrasi Negara, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada,
- Sancoko, Bambang. 2010. Reward dan Kualitas Kerja Sektor Publik. Jakarta : Rajawali Press.
- Sangadji dan Sopiah. 2010. Metodologi Penelitian (Pendekatan Praktis Dalam Penelitian), Yogyakarta : Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2012. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Rhineka Cipta
- Situmorang dan Lufti. 2012. Analisis Data Penelitian (Menggunakan Program SPSS), Medan : USU Press.
- Soeroso. 2006. Pengantar Ilmu Hukum. Visimedia Pustaka, Jakarta
- STIE Al - Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah, 2022, Pedoman Penulisan dan Penyusunan Skripsi / Laporan Penelitian . Sibolga : STIE Al- Washliyah Sibolga/ Tapanuli Tengah.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian. Bandung : Alfabeta.
- Tahar, Ilham. 2012. Sistem Reward Berbasis Kinerja. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Teguh, Ambar. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik. Jakarta : Graha Ilmu
- Umar, Housen. 2005. Metode Penelitian. Jakarta : Salemba Empat.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta : Raja Grafindo Parsada
- Rosmita Ambarita, Ramadiah Hannum, Personal Communication, Maret (2022), Manusia: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga/Tapanuli Tengah)