

Wahyu Idewanto

Manajemen, STIE PUTRA BANGSA, wahyuidewanto22@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support*, *rewards*, dan *punishment* terhadap kinerja Billman PT PLN (Persero) ULP Kebumen. Responden pada penelitian ini adalah Billman PT PLN (Persero) ULP Kebumen yang berjumlah 99 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis pada analisis regresi linier berganda variabel *perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap kinerja, *rewards* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Billman PT PLN (Persero) ULP Kebumen.

Kata Kunci: *perceived organizational support, reward, punishment, kinerja*

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of perceived organizational support, rewards, and punishment on the performance of Billman PT PLN (Persero) ULP Kebumen. Respondents in this study were Billman PT PLN (Persero) ULP Kebumen, with a total of 99 people. This research uses descriptive and statistical analysis methods with the help of the SPSS 22 program. In the statistical method validity, reliability testing, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis, t test, f test, and coefficient of determination. Hypothesis testing in multiple linear regression analysis perceived organizational support variables has a negative effect on performance, rewards have a positive and significant effect on performance, and punishment has a positive and significant effect on the performance of Billman PT PLN (Persero) ULP Kebumen.

Keywords: *perceived organizational support, reward, punishment, kinerja*

PENDAHULUAN

Petugas Billman PT PLN (Persero) ULP Kebumen dalam melaksanakan kerjanya adalah memberikan pelayanan dalam pembacaan meter dan penekanan piutang. Untuk mencapai hasil kinerja yang optimal pegawai harus menjalankan sesuai dengan syarat operasional pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Pekerjaan yang sesuai dengan jam kerja dan hari kerja pegawai merupakan pekerjaan yang normal. Pekerjaan tambahan yang membutuhkan tenaga pegawai juga perlu dilakukan agar pekerjaan cepat selesai. Perusahaan perlu memberikan dukungan seperti pemberian perhatian, memberikan penghargaan termasuk pemenuhan kebutuhan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Ketika pegawai memiliki kepercayaan kepada perusahaan maka mereka akan melakukan tugas terbaiknya. Menurut Endorgan dan Enders (2012) menyatakan dukungan organisasi merupakan derajat kepercayaan individu terhadap organisasi bahwa organisasi peduli kepadanya, menilai setiap masukan yang diberikan, dan menyediakan pertolongan dan bantuan untuknya. Dukungan organisasi menjadi suatu hal yang penting dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja yang baik dari seorang pegawai tidak lepas dari bagaimana suatu perusahaan

mampu mengelola pegawai yang dimiliki, karena kualitas sumber daya manusia merupakan gambaran terhadap perlakuan yang diberikan suatu perusahaan kepada pegawainya. *Reward* sering digunakan oleh perusahaan sebagai salah satu strategi untuk memotivasi para pegawainya agar memberika kontribusi yang maksimal. *Reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara pekerja yang satu dengan yang lainnya (Nawawi, 2005). Selain pemberian *reward*, perusahaan juga memberikan *punishment* atau yang biasa disebut sanksi terhadap pegawai yang malas dan lalai akan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas. *Punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, 2006).

METODE

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek pada penelitian ini adalah kinerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*), sedangkan *perceived organizational support*, *reward*, dan *punishment* sebagai variabel bebas (*independent variables*). Subyek dalam penelitian ini adalah Billman PT PLN (Persero) ULP Kebumen.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek /subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah petugas Billman PT PLN (Persero) ULP Kebumen. Dalam penelitian ini sampel diambil menggunakan teknik *non probability sampling* akan digunakan teknik *purposive sampling* yaitu pemilihan anggota sampel dengan mempertimbangkan syarat-syarat yang telah ditetapkan dimana sampel dalam penelitian ini adalah petugas Billman PT PLN (Persero) ULP Kebumen yang berjumlah 99 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner kepada responden yang setuju untuk berpartisipasi.

Instrumen

Kinerja

Robbins (2006) dalam Mangkunegara (2011) membatasi pada:

- Kualitas kerja
- Kuantitas kerja
- Ketepatan waktu
- Efektifitas
- Kemandirian

Perceived Organizational Support

Allen & Brady (1997) membatasi pada:

- Sikap organisasi terhadap ide-ide karyawan
- Sikap terhadap karyawan yang mengalami masalah
- Sikap terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan

Reward

Siagian (2006) membatasi pada:

- Pekerjaan itu sendiri
- Upah
- Peluang Promosi
- Pengawasan
- Rekan kerja

Punishment

Siagian (2006) membatasi pada:

- Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi
- Adanya hukuman yang lebih besar bila kesalahan yang sama dilkakukan
- Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan
- Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Rumusnya adalah (Arikunto, 2009:85): $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

HASIL DAN PEMBAHASAN

	Butir	r		Status
		hitung	r tabel	
<i>Perceived Organizational Support</i>	1	0.898	0.1680	Valid
	2	0.811	0.1680	Valid
	3	0.928	0.1680	Valid
<i>Reward</i>	1	0.626	0.1680	Valid
	2	0.723	0.1680	Valid
	3	0.593	0.1680	Valid
	4	0.629	0.1680	Valid
	5	0.605	0.1680	Valid
<i>Punishment</i>	1	0.677	0.1680	Valid
	2	0.821	0.1680	Valid
	3	0.861	0.1680	Valid
	4	0.843	0.1680	Valid
Kinerja	1	0.708	0.1680	Valid
	2	0.761	0.1680	Valid
	3	0.762	0.1680	Valid
	4	0.681	0.1680	Valid
	5	0.699	0.1680	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas di atas dijelaskan bahwa seluruh butir yang digunakan menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel sehingga seluruh variabel yang digunakan dinyatakan valid (sah).

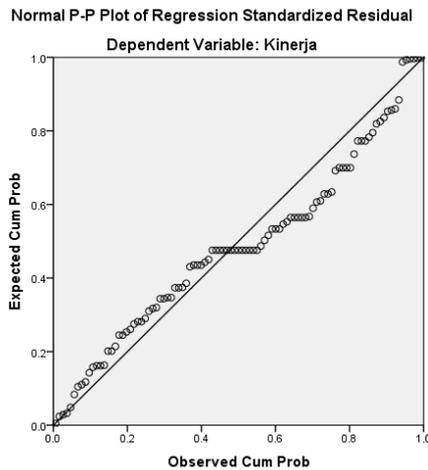
Variabel	r alpha	Nilai Minimal	Status
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.851	0.6	Reliabel
<i>Reward</i>	0.631	0.6	Reliabel
<i>Punishment</i>	0.805	0.6	Reliabel
Kinerja	0.769	0.6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliable (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

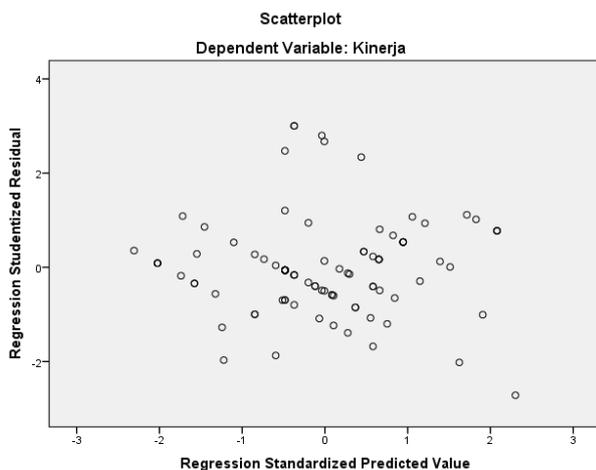
Coefficients ^a			
Collinearity Statistics			
Model	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	POS	.443	2.256
	Reward	-.098	2.306
	Punishment	.294	1.058

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.



Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan mode regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.926	1.612	3.056	.003	
	POS	.852	.145	.666	5.888	.000
	Reward	-.162	.124	-.149	-	.195
	Punishment	.411	.105	.302	3.903	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil diatas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 4,926 + 0,852X_1 - 1,62X_2 + 0,411X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a dan b dijelaskan sebagai berikut:

- α (alpha) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap yang tidak dipengaruhi oleh *perceived organizational support*, *rewards*, dan *punishment* maka kinerja bernilai 4,926
- Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,852 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel *perceived organizational support* akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,852 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
- Koefisien regresi untuk X_2 sebesar -0,162 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel *rewards* akan menyebabkan perubahan/menurunnya kinerja sebesar -0,162 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
- Koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,411 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel *punishment* akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,411 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Variabel	t tabel	t hitung	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	1.66105	5,888	H ₁ diterima
<i>Rewards</i>	1.66105	-1,306	H ₁ ditolak
<i>Punishment</i>	1.66105	3,903	H ₁ diterima

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.753	3	68.584	27.125	.000 ^b
	Residual	240.207	95	2.528		
	Total	445.960	98			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, POS, Reward

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 27,125 > F_{tabel} sebesar 2,47 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan *perceived organizational support*, *rewards*, dan *punishment* berpengaruh signifikan

terhadap kinerja Billman PT PLN (Persero) ULP Kebumen.

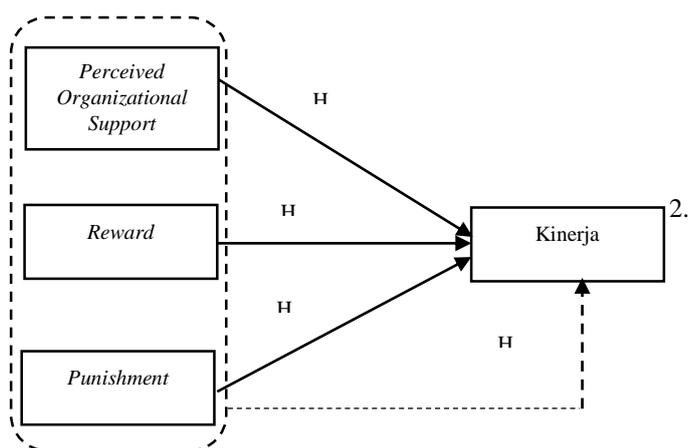
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.444	1.59012

a. Predictors: (Constant), Punishment, POS, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,461 artinya 46,1% variabel kinerja dipengaruhi oleh *perceived organizational support*, *rewards*, dan *punishment*, sedangkan sisanya sebesar 53,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.



1. Pembahasan Hipotesis 1: “*Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kinerja Billman PT PLN (Persero) ULP Kebumen.” Sesuai dengan hasil uji t_{hitung} sebesar $5,888 > t_{tabel} 1.66105$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Billman PT PLN (Persero) ULP Kebumen. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah perlu adanya dukungan kepada para pegawai dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja para pegawai.
2. Pembahasan Hipotesis 2: “*Rewards* berpengaruh negatif terhadap kinerja Billman PT PLN (Persero) ULP Kebumen.” Sesuai dengan hasil uji t_{hitung} sebesar $-1,306 < t_{tabel} 1.66105$ dengan tingkat signifikansi $0,195 > 0,05$ berarti variabel *rewards* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja Billman PT PLN (Persero) ULP Kebumen. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah dengan meningkatkan *rewards* untuk para pegawai yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Pembahasan Hipotesis 3: “*Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja Billman PT PLN (Persero) ULP Kebumen.” Sesuai dengan hasil uji t_{hitung} sebesar $3,903 > t_{tabel} 1.66105$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Billman PT PLN (Persero) ULP Kebumen. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah perlu adanya sanksi tegas yang diberikan oleh perusahaan untuk pegawai yang tidak taat aturan dan tidak memberikan kontribusi yang optimal dalam pekerjaannya.

4. Sesuai dengan hasil uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar $27,125 > F_{tabel}$ sebesar $2,47$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan *perceived organizational support*, *rewards*, dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Billman PT PLN (Persero) ULP Kebumen.

Kutipan dan Acuan

1. Kevin Tangkuman, Bernhard Tewal dan Irvan Trang (2015) melakukan penelitian dengan judul Penilaian kinerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) Cabang Pemasaran Sulutenggo. Jumlah sampel penelitian ini terdapat 50 orang karyawan PT. Pertamina (Persero) di kota Manado. Hasil dari penelitian ini secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (persero) Manado.
2. Hera Wasiati (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Reward*, *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, responden pegawai tenaga kependidikan STMIK AKAKOM dengan jumlah sampel 58. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis deksriptif dan analisis inferensial serta menggunakan uji t dan r^2 . Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hera Wasiati menunjukkan bahwa *reward*, *punishment* dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Haritiwi Agustina (2012) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) Terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi-STIE Palangka Raya. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 37 orang, dan metode analisis menggunakan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) dan Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan.

PENUTUP

Simpulan

1. Pengujian variabel *perceived organizational support* terhadap kinerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan dengan hasil uji t_{hitung} sebesar $5,888 > t_{tabel} 1.66105$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini berarti *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Billman PT PLN (Persero) ULP Kebumen.
2. Pengujian variabel *reward* terhadap kinerja menunjukkan hasil yang negatif dengan hasil uji

t_{hitung} sebesar $-1,306 < t_{tabel}$ 1.66105 dengan tingkat signifikansi $0,195 > 0,05$, hal ini berarti *rewards* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Billman PT PLN (Persero) ULP Kebumen.

3. Pengujian variabel *punishment* terhadap kinerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan dengan hasil uji t_{hitung} sebesar $3,903 > t_{tabel}$ 1.66105 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini berarti *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Billman PT PLN (Persero) ULP Kebumen.

Saran

1. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan yang berkenaan dengan aspek *perceived organizational support* dan melakukan upaya dalam meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Perusahaan diharapkan dapat memberikan kesempatan promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi agar pegawai lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Sebaiknya perusahaan dapat memperbaiki dan memberikan *punishment* apabila karyawan tidak mematuhi aturan saat bekerja dan memberikan peringatan terlebih dahulu. Jika melakukan kesalahan terus menerus barulah diberikan *punishment* yang sesuai dengan peraturan yang ada diperusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Haritiwi. 2012. "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) Terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi-STIE Palangka Raya." JSM Vol. 1 No. 1
- Allen, M. W. & Brady, R. M. 1997. Total Quality Management, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, and Intraorganizational Communication. *Management Communication Quarterly*, 10, 316-341
- Arifin, Muhammad & Barnawi. 2012. *Kinerja Guru Profesional, Instrumen kgssh Pembinaan, Peningkatan & Penilaian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Brahmasari Ida Ayu, 2004. "Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok penerbitan Pers Jawa pos," Universitas Airlangga Surabaya
- Danish R. Q., S. Ramzan dan F. Ahmad. 2013. "Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Organizational Commitment; Mediating Role of SelfMonitoring", *Advances in Economics and Business*, Vol. 1 (4)
- Eisenberger, R. et al. 1986. "Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 71 (3)
- Erdogan, B. and Enders, J. 2012. *Support from The Top: Supervisor Perceived Organizational Support as a Moderator of Leader-Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationship*. *Journal of Applied Psychology*, 92, 321-330
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Gyekye, S., Salminen, S. 2010. "Organizational Safety Climate and Work Experience." *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 16 (4), 431-443
- Handoko, T Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ivancevich, Konopaske dan Matteson. 2006. *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Kevin Tangkuman, Bernhard Tewal dan Irvan Trang. 2015. "Penilaian kinerja, Reward dan Punishment terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) Cabang Pemasaran Sulutenggo." *Jurnal EMBA Vol. 3 No. 2*
- Koencoro, G. D., Musadieg, M. A., & Susilo, H. 2012. "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja." Universitas Brawijaya
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nazir, Moch. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Ngalim Purwanto. 2000. *Prinsip-Prinsip Dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nugroho, Bambang. 2006. *Reward and Punishment*. *Bulletin Cipta Karya, Departemen Pekerjaan Umum Edisi No 6/IV/Juni 2006*
- Robbins, SP. Judge. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Shannock, L. R., & Eisenberger, R. 2006. "When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance." *Journal of Applied Psychology*, 689-695
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: STIE YKPN

- Sigit, S. 2003. *Esensi Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sarjana Wiyata Taman Siswa
- Stewart, Allen Mitchell. 1998. *Empowering People: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Terjemahan: Agus M. Hardjana. Jogjakarta: Kanisius
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wasiati, Hera. 2018. "Pengaruh *Reward, Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *UPAJIWA* Vol. 2 No. 1
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat