

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : Jenis Kelamin Responden, Usia, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	19	54,3%
Perempuan	16	45,7%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung banyak berjenis kelamin Laki Laki sebanyak 19 orang atau sebesar 54,3%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 25 Tahun	12	33,4%
26 Tahun – 30 Tahun	9	25,7%
31 Tahun – 35 Tahun	6	17,1%
26 Tahun - 50 Tahun	8	22,9%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung yang paling banyak berusia 20 – 25 Tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 33,4%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	11	31,4%
Diploma	11	31,4%
S1	13	37,1%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung yang paling banyak S1 sebanyak 13 orang atau sebesar 37,1%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung adalah sebagai berikut

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	13	37,1%
3 – 4 Tahun	17	48,6%
5 – 6 Tahun	4	11,4%
> 7 Tahun	1	2,9%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung masa kerja yang paling banyak 3– 4 Tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 48,6%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Reward (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Gaji pokok yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dan kesepakatan.	1	2,9%	14	40,0%	14	40,0%	4	11,4%	2	5,7%
2	Perusahaan memberikan gaji tepat waktu.	15	42,9%	18	51,4%	2	5,7%	0	0%	0	0%
3	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan target yang di tentukan perusahaan	11	31,4%	16	45,7%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
4	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.	6	17,1%	24	68,6%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
5	Atasan memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi	7	20,0%	16	45,7%	9	25,7%	0	0%	3	8,6%
6	Atasan menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan	8	22,9%	22	62,9%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
7	Promosi jabatan dikhususkan untuk karyawan yang sudah berkerja lebih dari 5 Tahun	7	20,0%	13	37,1%	11	31,4%	3	8,6%	1	2,9%
8	Sistem promosi jabatan perusahaan sangat baik dalam pelaksanaannya	2	5,7%	7	20,0%	21	11,4%	4	11,4%	1	2,9%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Reward, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 2 yaitu “Perusahaan memberikan gaji tepat waktu” dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 yaitu “Gaji pokok yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dan kesepakatan.” dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Punishment (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Perusahaan memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan.	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	5	14,3%	1	2,9%
2	Perusahaan memberikan hukuman untuk memperbaiki perilaku karyawan.	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	5	14,3%	1	2,9%
3	Perusahaan menerapkan larangan untuk memelihara peraturan yang berlaku.	12	34,3%	19	54,3%	2	5,7%	1	2,9%	1	2,9%
4	Perusahaan menerapkan tata tertib untuk meningkatkan kinerja karyawan.	10	28,6%	22	62,9%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%
5	Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan membuat saya semakin taat aturan.	1	2,9%	14	40,0%	13	37,1%	2	5,7%	5	14,3%
6	Mematuhi peraturan dan tata tertib dapat meningkatkan disiplin saya dalam bekerja.	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	6	17,1%	0	0%
7	Teguran yang diberikan mempengaruhi kinerja saya.	14	40,0%	17	48,6%	1	2,9%	3	8,6%	0	0%
8	Teguran yang diberikan mampu memotivasi saya agar menjadi lebih baik lagi.	16	45,7%	17	48,6%	2	5,7%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Punishment, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 8 yaitu “Teguran yang diberikan mampu memotivasi saya agar menjadi lebih baik lagi” dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 5 yaitu “Perusahaan memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan dan Pengawasan

yang dilakukan oleh perusahaan membuat saya semakin taat aturan” dengan jumlah 1 responden.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Berusaha menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kuantitas yang di tetapkan	2	5,7%	16	45,7%	11	31,4%	6	17,1%	0	0%
2	Merasa terdorong untuk berkerja semaksimal mungkin guna memajukan perusahaan	1	2,9%	7	20,0%	21	60,0%	6	17,1%	0	0%
3	Pengetahuan saya mendukung dalam melaksanakan tugas sehari-hari.	0	0%	12	34,3%	15	42,9%	8	22,9%	0	0%
4	Cepat dan tanggap terhadap tugas yang diberikan.	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	6	17,1%	0	0%
5	Dapat mengeluarkan potensi dalam memanfaatkan waktu kerja guna menyelesaikan pekerjaan secara cepat	2	5,7%	19	54,3%	9	25,7%	5	14,3%	0	0%
6	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	12	34,3%	19	54,3%	3	8,6%	1	2,9%	0	0%
7	Bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan	10	28,6%	17	48,6%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
8	Merasa memiliki dan Bertanggung jawab atas semua fasilitas yang tersedia di perusahaan	8	22,9%	22	62,9%	5	14,3%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Kinerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 6 yaitu “Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan” sebanyak 12 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu “Pengetahuan saya mendukung dalam melaksanakan tugas sehari-hari” dengan jumlah 0.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Reward (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Reward (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Reward(X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Punishment (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Punishment (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Punishment (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,047	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Reward (X1)	0,853	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Punishment (X2)	0,836	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,786	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,853 untuk variabel Reward (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,836 untuk variabel Punishment (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,786 untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Reward (X1)	0,725	0,05	Sig > Alpha	Normal
Punishment (X2)	0,620	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,948	0,05	Sig > Alpha	Normal

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa Reward (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,725 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Punishment (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,620 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,948 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Reward Terhadap Kinerja	0,961	0,05	Sig > alpha	Linear
Punishment Terhadap Kinerja	0,137	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan:

1. Reward(X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,961 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Punishment (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,137 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Reward (X1)	2,089	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Punishment (X2)	2,089	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukan nila VIF variabel Reward (X1) = 2,089 dan nilai VIF variabel Punishment (X2) = 2,089. Dari semua variabel menunjukan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

4.4 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	3,475	1,706		0,050
TOTAL REWARD	0,271	0,074	0,328	0,001
TOTAL PUNISHMENT	0,565	0,076	0,671	0,000

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 ^a	,876	,869	1,420

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,864 artinya Reward (X1) dan Punishment (X2) dapat menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 87,6% dan sisanya 12,4% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Reward(X1), Punishment (X2) dan Kinerja (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,936 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + et$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X1	= Reward
X2	= Punishment
a	= Konstanta
et	= Error Term
b1, b2, b3	= Koefisien Regresi

$$Y = 3,475 + 0,271X_1 - 0,565X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,475 yang berarti bahwa tanpa adanya Reward (X1) dan Punishment (X2), maka besarnya Kinerja (Y) adalah 3,475 satuan.
2. Koefisien Reward (X1)
Jika Reward (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,271 satu satuan.
3. Koefisien Punishment (X2)
Jika Punishment (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,565 satu satuan

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Reward Terhadap Kinerja	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Punishment Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

1. Pengaruh Reward (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Ho: Reward tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H₁: Reward berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Reward (X1) diperoleh nilai $sig (0,001) < Alpha (0,05)$ dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Reward (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

2. Pengaruh Punishment (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Ho: Punishment tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H₁: Punishment tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Punishment (X2) diperoleh nilai $sig (0,000) < Alpha (0,05)$ dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Punishment (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Reward (X1) dan Punishment (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Ho : Reward dan Punishment tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung

Ha : Reward dan Punishment berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.17

Hasil Uji F

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	457,628	2	228,814	113,444	,000 ^b
Residual	64,543	32	2,017		
Total	522,171	34			

Hasil Data Diolah Tahun 2021

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Reward dan Punishment secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terkahir S1 dan dengan masa kerja 3 – 4 Tahun.

4.6.1 Pengaruh Reward (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Saputra (2017) Reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Karyawan yang merasa rewardnya telah terpenuhi maka kinerjanya akan meningkat dan akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. reward yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Irawati (2017) bahwa Reward dapat mempengaruhi kinerja.

4.6.2 Pengaruh Punishment (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Astuti (2018) Punishment diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya. Punishment didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari yang dilakukannya.

Pada dasarnya karyawan akan berkerja dengan maksimal ketika mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan kondisi dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan ingin meingkatkan kinerja karyawannya perusahaan harus memberikan punishment kepada karyawannya yang melanggar aturan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ghofur (2019) bahwa Reward dapat mempengaruhi kinerja.

4.6.3 Pengaruh Reward dan Punishment (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Saputra (2017) Reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Menurut Astuti (2018) Punishment diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya. Punishment didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari yang dilakukannya.

Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan kenyamanan yang menyenangkan bagi karyawan. Reward dan Punishment sangat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Menurut hasil penelitian irawati (2017) menyatakan bahwa Reward mempengaruhi kinerja dan Ghofur (2019) bahwa Punishment dapat mempengaruhi kinerja.