

ANALISIS *REWARD AND PUNISHMENT* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MINA JAYA PERSADA MAKMUR MEDAN

Sahat Parulian Remus

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh Reward Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mina Jaya Persada Makmur Medan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal yang mengukur hubungan–hubungan antar variabel penelitian dan berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Dan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan metode analisis linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden sebagai sampel penelitian. Data di proses dengan menggunakan SPSS Versi 19,0 for windows.

Berdasarkan uji-f Variabel reward (X1) dan Variabel punishment (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerjakaryawan (Y) pada PT. Mina Jaya Persada Makmur Medan karena nilai F hitung > F tabel yaitu F hitung (74,123) > F tabel (3,35). Berdasarkan uji-T variabel reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini terlihat dari nilai signifikan (6,601) dan nilai thitung(6,601) > ttabel(2,048). Berdasarkan persamaan regresi linear berganda $Y = 2,477 + 0,505X1 + 0,129X2$ variabel reward (X1) adalah variabel yang paling mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), karena nilai thitung > ttabel yaitu thitung(6,601) > ttabel (2,048) sedangkan punishment (X2) tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) karena nilai thitung < ttabel, yaitu thitung(2,029) < ttabel (2,048). Hasil pengujian koefisien determinasi R² adalah sebesar 0,835 hal ini menunjukkan bahwa dimensi dari variabel bebas secara bersama-sama memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap perubahan variabel terikat Y sebesar 83,5% dan sisanya sebesar 16,5 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Kata kunci: Reward, Punishment dan Produktivitas Kerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi, dimana karyawan mempunyai peranan yang penting untuk menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan sebagai

pelaksana pekerjaan akan senantiasa berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sementara perusahaan tentunya diharapkan dapat memberikan penghargaan yang setimpal dari pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan. Untuk itu ketergantungan antara dua belah pihak akan tetap saling membutuhkan sehingga rencana yang hendak dilaksanakan akan berjalan dengan lancar.

Dalam mencapai tujuan perusahaan,

dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang memiliki produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan harus selalu ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan penerapan *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi). Pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan adanya program penghargaan dan sanksi, sebab program ini merupakan salah satu bagian penting dari sekian banyak program kerja perusahaan. Penghargaan memiliki berbagai jenis dan bentuk tergantung pada waktu, tempat, untuk siapa, dan atas dasar apa penghargaan tersebut diberikan.

Adanya penghargaan, karyawan akan merasa bahwa usahanya dalam berprestasi dihargai oleh perusahaan, dan hal ini tentu memacu dan memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik lagi. Selain pemberian penghargaan, ada juga sanksi yang diberikan kepada karyawan, sanksi diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan, atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon dan tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan.

Sebuah perusahaan, sanksi merupakan hal yang lumrah, sebab sanksi bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan sanksi dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan, yaitu dengan mempertimbangkan : waktu, intensitas,

jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi). Seperti halnya pemberian penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*) bagi karyawan. Sebagai gambaran umum, penghargaan akan diberi pada karyawan yang mampu bekerja di atas standar yang telah ditetapkan perusahaan, begitu juga dengan karyawan yang secara umum telah mengabdikan selama lebih dari 20 tahun. Sedangkan sanksi akan diberlakukan bagi karyawan yang tidak mampu bekerja mencapai target atau bekerja di bawah standar perusahaan, begitu juga dengan karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan, atau karyawan yang tidak hadir atau absen kerja tanpa alasan yang jelas.

Perumusan masalah

Bagaimana hubungan *Reward* dan *Punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mina Jaya Persada Makmur Medan?

II. LANDASAN TEORI

Pengertian *Reward*

Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Tohardi, 2002:317). Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2004:514). Penghargaan adalah *reward* dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Mahmudi, 2005:89).

Secara luas sistem penghargaan diciptakan untuk menarik, menahan dan memotivasi kinerja karyawan. Namun

tujuan yang lebih penting didalamnya adalah keadilan atas persamaan yang bisa dicapai dengan setidaknya tiga dimensi berikut:

- a. Kesamaan Internal : berdasarkan harga dari apa yang diberikan karyawan bagi perusahaan.
- b. Kesamaan Eksternal : disesuaikan dengan pembayaran rata-rata perusahaan lainnya.
- c. Kesamaan Individual : pembayaran yang adil sesama individu yang melakukan pekerjaan yang sama atau serupa.

Komponen-komponen Sistem Reward

a. Kenaikan Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti (Hasibuan, 2003:117). Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan kepada karyawan walaupun pekerja atau karyawan tersebut tidak masuk kerja.

Gaji merupakan imbalan *financial* yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan (Panggabean, 2002:77).

b. Bonus

Bonus merupakan pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan/pekerja yang hanya diberikan setahun sekali bila syarat-syarat tertentu dipenuhi (Ruky, 2001:185). Pertama, bonus hanya dapat diberikan bila perusahaan memperoleh laba selama tahun *fiscal* yang telah berlalu. Karena bonus biasanya diambil dari keuntungan bersih yang diperoleh perusahaan. Kedua, bonus tidak diberikan secara

merata kepada semua karyawan. Artinya, besarnya bonus harus dikaitkan dengan prestasi kerja individu.

c. Insentif

Insentif adalah imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan (Panggabean, 2002:77). Pada prakteknya, bahwa insentif adalah alat untuk membangun, memelihara dan memperkuat harapan karyawan, sehingga dengan demikian dapat kualitas kerja dari satu keadaan tertentu menuju arah maksimal.

d. Promosi

Promosi dapat terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level (Indrawan, 2005:286). Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status social, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*) serta penghasilan (*outmes*) yang semakin besar bagi karyawan.

Punishment (Sanksi)

Menurut (Ngalim Purwanto, 2000), sanksi terbagi menjadi dua macam, yaitu:

1. Sanksi prefentif, yaitu sanksi yang dilakukan dengan maksud atau

supaya tidak terjadi pelanggaran. Sanksi ini bermaksud untuk mencegah agar tidak terjadi pelanggaran, sehingga hal ini dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran dilakukan. Contoh perintah, larangan, pengawasan, perjanjian dan ancaman.

2. Sanksi represif, yaitu sanksi yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi sanksi itu terjadi setelah terjadi kesalahan.

Menurut (Timpe, 2000) bahwa sanksi yang dilaksanakan bagi para pelanggar aturan, pada prinsipnya bertujuan untuk memperingatkan karyawan dengan jelas tentang perilaku yang diharuskan dan akibat-akibat pelanggaran yang dapat terus berlanjut.

Sanksi karyawan menurut (Timpe, 2000) yang mencakup pendapat Cameron menjelaskan bahwa sanksi-sanksi yang dilaksanakan bagi para pelanggar aturan, pada prinsipnya bertujuan untuk memperingatkan karyawan dengan jelas tentang perilaku yang diharuskan dan akibat-akibat pelanggaran yang dapat terus berlanjut. Sanksi-sanksi tersebut berbentuk simbolis yang berfungsi sebagai:

1. Tolak ukur untuk menunjukkan tingkat keseriusan pelanggaran yang dipandang manajemen.
2. Menunjukkan posisi karyawan bawahan pada rangkaian sanksi.
3. Bersifat mendidik.
4. Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah yang tidak diharapkan.

Komponen *Punishment*

Dalam praktek kerja, ada dua macam

sanksi yang diberlakukan (oleh pengusaha) dan dikenakan terhadap pekerja atau karyawan di perusahaan, yakni denda dan ganti rugi. Keduanya (denda dan ganti rugi) tidak boleh dikenakan secara bersamaan untuk suatu kasus yang sama (pasal 20 ayat 3 PP No. 8/1981). Berdasarkan pernyataan tersebut, maka denda dan ganti rugi dijelaskan secara lebih rinci sebagai berikut:

1. Denda merupakan sanksi atas pelanggaran terhadap kewajiban-kewajiban karyawan yang telah ditetapkan perusahaan, baik dalam Perjanjian Kerja dan/atau dalam Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama (“PK” dan/atau “PP”/”PKB”). Misalnya denda karena keterlambatan, denda karena tidak mencapai target yang ditentukan, dan lain-lain. Akumulasi dari (uang) denda tersebut tidak boleh untuk kepentingan pengusaha/perusahaan, melainkan murni untuk kepentingan karyawan (dana kesejahteraan) yang harus diatur penggunaannya dalam PK dan/atau PP/PKB (Pasal 95 ayat 1 UU No. 13/2003, Pasal 21 ayat 1 dan penjelasannya, dan pasal 20 ayat 1 PP No. 8/1981).

2. Ganti rugi merupakan hak pengusaha/perusahaan yang dikenakan kepada karyawan karena melakukan kesalahan/kelalaian yang mengakibatkan rusak/hilangnya barang/aset (milik) perusahaan. Misalnya, ganti rugi karena lalai sehingga menyebabkan kerusakan mesin produksi, kecuali dapat dibuktikan bahwa kerugian tersebut terjadi bukan karena

kesengajaan/kelalaian karyawan yang bersangkutan.

Ketentuan pengenaan denda atau ganti rugi tersebut, harus terlebih dahulu diatur (tercantum) dalam PK dan/atau PP/PKB. Dalam arti, bahwa pengenaan denda atau ganti rugi, hanya dapat dilakukan setelah terlebih dahulu ada aturannya dalam PK dan/atau PP/PKB (Pasal 20 ayat 1 dan 23 ayat 2 PP No. 8/1981).

Selain dua jenis sanksi diatas, (Siagian, 2003), menjelaskan bahwa disiplin juga merupakan bagian penting dari sanksi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi oleh para anggota organisasi.

Pada dasarnya dalam suatu organisasi terdapat dua jenis disiplin (Siagian, 2003), yaitu:

1. Disiplin yang bersifat preventif
Pendisiplinan preventif merupakan bentuk pendisiplinan yang bersifat tindakan yang mendorong para bawahan untuk taat pada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
2. Disiplin yang bersifat korektif
Pendisiplinan korektif lebih ditujukan kepada pemberian sanksi kepada bawahan atas sejumlah pelanggaran yang telah dilakukannya. Dengan kejelasan dan penjelasan tentang pola, sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi maka diusahakan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

Hukum menurut Departemen Tenaga Kerja

Seorang pekerja yang melanggar peraturan perusahaan akan dikenakan sanksi berupa surat peringatan dengan masa berlaku selama 6 bulan. Apabila dalam masa berlakunya sanksi tersebut pekerja melakukan pelanggaran peraturan yang berbeda bobot dan jenisnya.

Dasar dari pemberian surat peringatan ini dapat kita temui dalam **Pasal 16 UU No. 13 Tahun 2003** tentang ketenagakerjaan.

- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas menurut (Mondy, 2008:45), diartikan sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran. Lebih lanjut dapat dikatakan produktivitas merupakan rasio yang berhubungan dengan keluaran atau *output* terhadap satu atau lebih dari keluaran tersebut. Dan lebih spesifik lagi produktivitasnya adalah volume barang

atau jasa yang sebenarnya digunakan secara fisik pula.

Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi (Ambar, 2008), antara lain:

- a. *Knowledge* (pengetahuan)
- b. *Skills* (keterampilan)
- c. *Abilities* (kemampuan)
- d. *Attitude* (kebiasaan)
- e. *Behaviors* (perilaku)

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas terutama di negara berkembang menurut Dessler, adalah sebagai berikut:

a. Manusia

Manusia dipandang sebagai sumber daya manusia dapat dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu kuantitas, tingkat keahlian, latar kebudayaan, struktur pekerjaan, sikap, minat, jenis kelamin, kemampuan.

b. Modal

Terutama modal tetap misalnya: mesin, gedung, alat-alat teknologi serta bahan baku (volume dan standar).

c. Proses

Tata ruang kerja, penanganan bahan baku, penanganan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan dan teknologi.

d. Produksi

Kuantitas, kualitas, ruangan produksi, struktur organisasi dan spesialisasi produksi.

e. Lingkungan Organisasi

Organisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi kerja, iklim kerja, tujuan perusahaan yang berhubungan dengan kelestarian

perusahaan.

f. Lingkungan Kerja

Kondisi ekonomi dan perdagangan, struktur sosial dan perdagangan, struktur sosial dan politik, tujuan pengembangan jangka panjang, kebijakan ekonomi pemerintah.

g. Lingkungan Intern

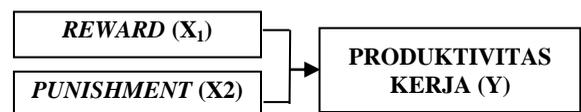
Kondisi perdagangan internasional, investasi, spesialisasi produksi, kebijakan migrasi sumber daya manusia.

h. Tingkat Upah

Tingkat upah karyawan berpengaruh terhadap tingkat prestasi.

Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. Kerangka Konsep

Hipotesis

Bahwa *Reward and Punishment* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mina Jaya Persada Makmur Medan.

III. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mina Jaya Persada Makmur Medan. Adapun lokasi perusahaan yang menjadi objek penelitian adalah di Jalan Pelabuhan Gabion Medan.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Mina Jaya Persada Makmur Medan. Maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada PT. Mina Jaya Persada Makmur

Medan yang berjumlah 42 orang. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus menurut Taro Yamare, sebagai berikut :

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

Ket :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi yang diketahui

d = Presisi yang ditetapkan (10%)

. Dari rumus tersebut diatas, maka dapat dihitung jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang.

Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

1. Variabel bebas *Variable Independent* (X), dalam penelitian ini adalah *reward and punishment* Karyawan pada PT. Mina Jaya Persada Makmur Medan.
2. Variabel Terikat *Variable Dependent* (Y) dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan.
3. *Reward* (penghargaan), adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif
4. *Punishment* (sanksi), segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan.
5. Produktivitas diartikan sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data

yang digunakan dalam penelitian yaitu:

1. Penelitian Lapangan, yaitu membuat daftar pertanyaan (kuesioner) dalam bentuk angket yang ditujukan kepada staff dan para karyawan di objek penelitian yaitu PT. Mina Jaya Persada Makmur Medan.
2. Studi dokumentasi, dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data-data yang diperoleh dari berbagai macam buku dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun model persamaan yang digunakan dengan metode analisis regresi linier berganda adalah:

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

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1 - b_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Skor dimensi variabel *Reward*

X_2 = Skor dimensi variabel *Punishment*

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

1. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel *Reward*

Distribusi jawaban responden terhadap variabel *Reward* dapat dilihat pada berikut ini:

- a. Perusahaan memberikan kebutuhan secara fisiologi yang cukup kepada karyawan, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju tidak ada, kurang setuju tidak ada, setuju berjumlah 14 orang (47 %), sangat setuju berjumlah 16 orang

- (53%).
- b. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan semangat kerja, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju tidak ada, kurang setuju tidak ada, setuju berjumlah 15 orang (50 %), sangat setuju berjumlah 15 orang (50%).
 - c. Pemimpin memberikan perhatian dan dorongan semangat kepada karyawan, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju tidak ada, kurang setuju tidak ada, setuju berjumlah 13 orang (43%), sangat setuju berjumlah 17 orang (57%).
 - d. Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang meningkatkan produktivitas, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju tidak ada, kurang setuju tidak ada, setuju berjumlah 11 orang (37%), sangat setuju berjumlah 19 orang (63%).
 - e. Karyawan tidak tergantung secara penuh pada opini orang lain mengenai pekerjaan, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju tidak ada, kurang setuju tidak ada, setuju berjumlah 11 orang (37%), sangat setuju berjumlah 19 orang (63%).
 - f. Kenaikan gaji yang diberikan perusahaan cukup memuaskan bagi karyawan, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju tidak ada, kurang setuju tidak ada, setuju berjumlah 8 orang (27%), sangat setuju berjumlah 22 orang (73%).

2. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel *Punishment*

Distribusi jawaban responden terhadap variabel *Punishment* dapat dilihat berikut ini:

- a. Pada butir pertanyaan nomor satu, yaitu sanksi diberikan kepada karyawan yang tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju tidak ada, kurang setuju berjumlah 1 orang (3%), setuju berjumlah 18 orang (60%), sangat setuju berjumlah 11 orang (37%).
- b. Pada butir pertanyaan nomor dua, yaitu Perusahaan memberikan konsekuensi kepada karyawan yang sering datang terlambat, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju tidak ada, kurang setuju berjumlah 1 orang (3%), setuju berjumlah 18 orang (60%), sangat setuju berjumlah 11 orang (37%).
- c. Pada butir pertanyaan nomor tiga, Karyawan mendapat tegoran dalam mengerjakan tugas tidak tepat pada waktunya, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju tidak ada, kurang setuju berjumlah 1 orang (3%), setuju berjumlah 21 orang (70%), sangat setuju berjumlah 8 orang (27%).
- d. Pada butir pertanyaan nomor empat, Pimpinan memberikan surat peringatan kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang ada didalam perusahaan, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju tidak ada, kurang setuju tidak ada, setuju berjumlah 19

orang (63%), sangat setuju berjumlah 8 orang (37%).

- e. Pada butir pertanyaan nomor lima, Pemotongan gaji diberikan perusahaan kepada karyawan yang sering tidak hadir dalam waktu bekerja, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju tidak ada, kurang setuju berjumlah 4 orang (13%), setuju berjumlah 18 orang (60%), sangat setuju berjumlah 8 orang (27%).
- f. Pada butir pertanyaan nomor enam, Sanksi yang diberikan perusahaan dapat memperlemah perilaku karyawan yang tidak taat aturan, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju tidak ada, kurang setuju berjumlah 4 orang (13%), setuju berjumlah 17 orang (57%), sangat setuju berjumlah 9 orang (30%).

3. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja

Distribusi jawaban responden terhadap variabel Produktivitas Kerja dapat dilihat berikut ini:

- a. Pada butir pertanyaan nomor satu, yaitu Bapak/Ibu selalu bersedia melaksanakan tugas jika perusahaan memberikan pekerjaan yang lebih banyak kepada Bapak/ibu, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju tidak ada, kurang setuju tidak ada, setuju berjumlah 25 orang (83%), sangat setuju berjumlah 4 orang (17%).
- b. Pada butir pertanyaan nomor dua, yaitu Bapak/Ibu selalu berusaha bekerja dengan cepat dan berusaha meningkatkan hasil pekerjaan,

responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju tidak ada, kurang setuju tidak ada, setuju berjumlah 24 orang (80%), sangat setuju berjumlah 6 orang (20%).

- c. Pada butir pertanyaan nomor tiga, Perusahaan sering memindahkan posisi bapak/Ibu dalam banyak pekerjaan, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju tidak ada, kurang setuju berjumlah 12 orang (40%), setuju berjumlah 13 orang (43%), sangat setuju berjumlah 5 orang (17%).
- d. Pada butir pertanyaan nomor empat, Bapak/Ibu selalu menjadi perhatian karena kemampuan bapak/ibu dalam bekerja, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju berjumlah 3 orang (10%), kurang setuju berjumlah 6 orang (20%), setuju berjumlah 15 orang (50%), sangat setuju berjumlah 6 orang (20%).
- e. Pada butir pertanyaan nomor lima, perusahaan selalu menghargai kerajinan bapak/ibu dalam menyelesaikan pekerjaan, responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang (3%), tidak setuju berjumlah 2 orang (7%), kurang setuju berjumlah 3 orang (10%), setuju berjumlah 18 orang (60%), sangat setuju berjumlah 6 orang (20%).
- f. Pada butir pertanyaan nomor enam, Kehadiran bapak/ibu sangat berpengaruh atas prestasi kerja dalam perusahaan, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju berjumlah 2 orang

(7%), kurang setuju berjumlah 4 orang (13%), setuju berjumlah 17 orang (57%), sangat setuju berjumlah 7 orang (23%).

Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas Pernyataan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
P1	,804	0,576	Valid
P2	,804	0,576	Valid
P3	,800	0,576	Valid
P4	,779	0,576	Valid
P5	,779	0,576	Valid
P6	,707	0,576	Valid
P7	,849	0,576	Valid
P8	,849	0,576	Valid
P9	,825	0,576	Valid
P10	,801	0,576	Valid
P11	,896	0,576	Valid
P12	,898	0,576	Valid
P13	,635	0,576	Valid
P14	,696	0,576	Valid
P15	,888	0,576	Valid
P16	,922	0,576	Valid
P17	,849	0,576	Valid
P18	,898	0,576	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 19, 2015

Hasil analisis tersebut menunjukkan semua butir pernyataan dapat digunakan karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

Hasil Uji Realibilitas

Hasil uji reabilitas berdasarkan data yang diolah penulis dengan bantuan software SPSS versi 19.00 dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,972	,975	18

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 19, 2015

Output SPSS diatas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha 0,972 > 0,60, sehingga dapat disimpulkan konstruk pernyataan adalah reliabel.

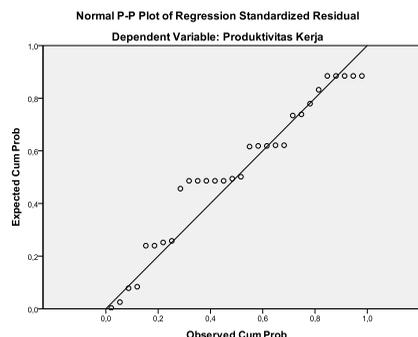
Pembahasan Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik.

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

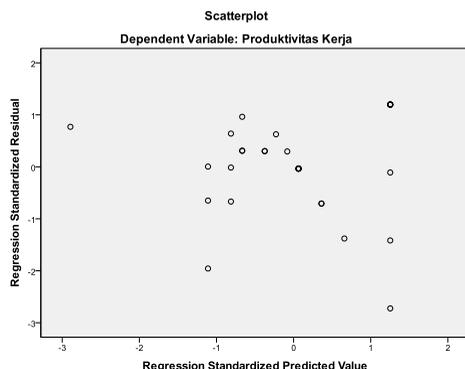


2. Uji Heteroskeditas

Heteroskedastisitas terjadi karena perubahan situasi yang tidak tergambar dalam spesifikasi model regresi. Dalam pengujian ini menggunakan diagram pancar residual.

Cara pengambilan keputusan yaitu:

- Jika diagram pancar yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas.
- Jika diagram pancar tidak membentuk pola atau acak, maka regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.



3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel bebas dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) yang satu sama lain.

Tabel 3

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Reward	,590	1,696
Punishment	,590	1,696

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 19, 2015

Tabel 3 diatas menjelaskan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF)

tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas $VIF = 1 / \text{Tolerance}$, jika $VIF = 10$ maka $\text{Tolerance} = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah Tolerance.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1,741

- Predictors: (Constant), Punishment, Reward
- Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel 4 diatas menjelaskan bahwa nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,741, dan batas bawah (dl) dan batas atas (du) dapat dilihat pada tabel 4.14. Dengan jumlah variabel bebas (k) = 2, dengan jumlah sampel (n) 30, maka $dl = 1,253$ dan $du = -2,894$. Berdasarkan uji di atas tampak bahwa nilai Durbin Watson (DW) hitung 0,488 lebih besar daripada nilai dl dan du, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik autokorelasi.

Metode Analisis Linier Berganda

1. Uji Signifikan Parsial (Uji - t)

Tabel 6
Uji-t

Coefficients^a

Model	Unstandard. Coef.		Standart. Coef.	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,477	3,439		1,108	,000
Reward	,505	,156	,649	6,601	,001
Punishment	,129	,139	,357	2,029	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 19, 2015

Tabel 6 di atas menunjukkan persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 2,477 + 0,505X_1 + 0,129X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel independent dianggap konstan, maka nilai produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 2,477.
2. Jika terjadi penambahan terhadap *reward* sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,505.
3. Jika terjadi penambahan terhadap *punishment* satu satuan, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,129.

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa *reward* (X_1) adalah variabel yang paling mempunyai pengaruh terhadap produktivitas (Y), karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan variabel *punishment* (X_2) tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$.

2. Uji Signifikan Simultan (Uji – F)

Tabel 7
Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	346,973	2	173,486	74,123	,000 ^a
Residual	63,1947	27	2,341		
Total	410,167	29			

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 19, 2015

Output SPSS 19 tersebut menunjukkan p value $0,000 < 0,05$, artinya signifikan, sedangkan F hitung

$74,123 > F$ tabel 3,35, artinya signifikan. Signifikan disini berarti H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel *reward* dan *punishment* secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mina Jaya Persada Makmur Medan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model yang menerangkan variabel terikat. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X_1, X_2) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R^2 semakin mengecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat

Tabel 8.

Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,920 ^a	,846	,835	1,530

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 19, 2015

Output SPSS 19 tersebut memiliki nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,835. Artinya 83,5% variabel dependent (Produktivitas Kerja (Y)) dipengaruhi oleh variabel *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2), sedangkan sisanya sebesar 16,5% dipengaruhi oleh

variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan uji-F variabel *reward* (X₁) dan variabel *punishment* (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), karena nilai F hitung > F tabel yaitu F hitung (74,123) > F tabel (3,35). Artinya signifikan, signifikan disini berarti H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Berdasarkan uji-T variabel *reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini terlihat dari nilai signifikan (6,601) dan nilai $t_{hitung(6,601)} > t_{tabel(2,048)}$ artinya walaupun ditingkatkan variabel *reward* sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan (Y) tidak akan meningkat sebesar 0,505 satuan.
3. Berdasarkan persamaan regresi linear berganda $Y = 2,477 + 0,505X_1 + 0,129X_2$ variabel *reward* (X₁) adalah variabel yang paling mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $t_{hitung(6,601)} > t_{tabel(2,048)}$ sedangkan *punishment* (X₂) tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $t_{hitung(2,029)} < t_{tabel(2,048)}$.
3. Hasil pengujian koefisien determinasi R² adalah sebesar 0,835 hal ini menunjukkan bahwa dimensi dari variabel bebas secara bersama-sama memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap perubahan

variabel terikat Y sebesar 83,5% dan sisanya sebesar 16,5 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

1. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi di PT. Mina Jaya Persada Makmur Medan dan mengingat bahwa *reward and punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pemberian penghargaan kepada seorang karyawan didasarkan pada tingkat aktivitas kerja yang telah disumbangkannya bagi kemajuan dan keberhasilan perusahaan, dan pemberian sanksi yang dilaksanakan bagi para pelanggar aturan, pada prinsipnya bertujuan untuk memperingatkan karyawan dengan jelas tentang perilaku yang diharuskan dan akibat-akibat pelanggaran yang dapat terus berlanjut.
2. Hasil penelitian ini menggunakan jumlah variabel yang masih terbatas dan juga jumlah responden yang sangat kecil sehingga diharapkan pada penelitian selanjutnya yang sejenis, hendaknya dapat memperbanyak jumlah variabel yang diteliti dan jumlah responden yang dijadikan objek penelitian sehingga hasil penelitian akan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Kesepuluh, Jilid 1. Jakarta : Indeks.
- Hasibuan, Malayu SP, 2007. **Manajemen Sumber Daya**

- Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Isbani, Yuana F. 2008. **Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian Kabupaten Daerah Simalungun)**. Medan : Universitas Sumatera Utara
- Manullang, Marihot. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. Bandung : Citapustaka.
- Mathis, Robert L,dkk. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Salemba Empat
- Mondy, R. Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta : Erlangga
- Siswanto, B. 2009. **Pengantar Manajemen**. Cetakan Kelima. Jakarta : Bumi Aksara
- Subekhi, Akhmad, dkk. 2012. **Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**. Cetakan Pertama. Jakarta : Prestasi Pustakaraya.
- Umar, Husein. 2011. **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis**. Jakarta : Rajawali Pers
- Uyanto, Stanislaus. 2009. **Pedoman Analisis Data Dengan SPSS**. Edisi Ketiga. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Wiludjeng Sri SP, 2007. **Pengantar Manajemen**. Bandung : Graha Ilmu.
- Wijaya, Tony. 2013. **Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis**. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Evancevich. **Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)**. Seventh Edition
- Tyson, S. Jackson. 2008. **Perilaku Organisasi (The Essence of Organizational Behaviour)**. Original English Edition. Yogyakarta : Andi and Pearson Education Asia
- Rusli, Hardijan.2008. **Hukum Ketenagakerjaan**. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Ravianto J. 2007. **Pengukuran Produktivitas**. Yogyakarta: Kanisius