



**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
RESTAURANT AYAM PENYET CINDELARAS  
KABANJAHE**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**MUTIA FEBRINA HAREFA**

NPM 1815310193

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N  
2022**

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

**JUDUL** : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN DI RESTAURANT AYAM PENYET CINDELARAS

**NAMA** : MUTIA FEBRINA HAREFA  
**N.P.M** : 1815310193  
**FAKULTAS** : SOSIAL SAINS  
**PROGRAM STUDI** : Manajemen  
**TANGGAL KELULUSAN** : 14 September 2022

**DIKETAHUI**

**DEKAN** : Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

**KETUA PROGRAM STUDI** : Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

**DISETUJUI**  
**KOMISI PEMBIMBING** **DR. H. KADRUN YAHYA**

**PEMBIMBING I** : Erwansyah, S.E., M.M.

**PEMBIMBING II** : Dr Nuzuliati, S.E., M.Si.



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mutia Febrina Harefa  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 15 Februari 2000  
NPM : 1815310193  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Mariam Ginting, kabanjale

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Berdasarkan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2022  
Yang membuat pernyataan



Mutia Febrina Harefa  
NPM. 1815310193

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mutia Febrina Harefa  
NPM : 1815310193  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Pada Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsi ini melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, September 2022



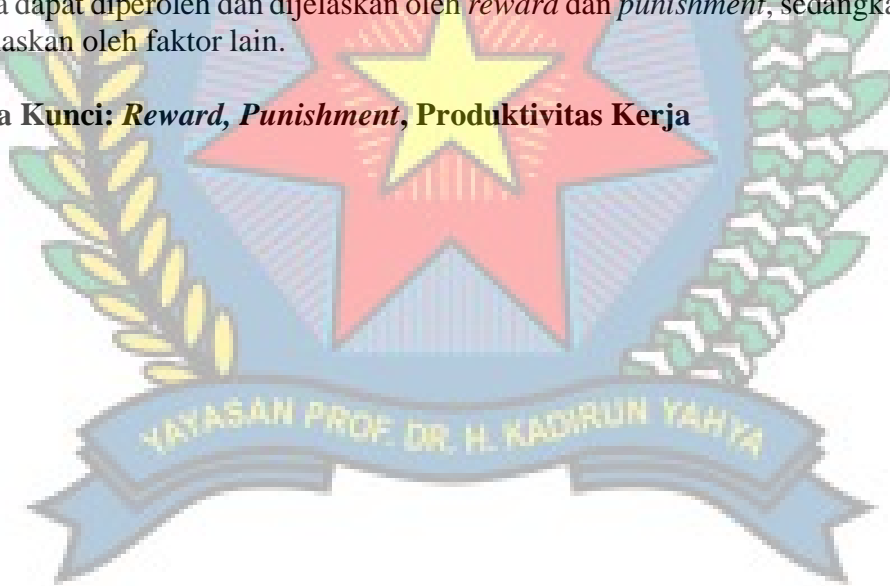
Mutia Febrina Harefa  
NPM: 1815310193



## ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah *Reward* dan *Punishment* secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 26.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 71 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe, dimana  $t_{hitung} 4,503 > t_{tabel} 1,666$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . *Punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe dimana  $t_{hitung} 3,486 > t_{tabel} 1,666$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ . *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe dimana ( $F_{hitung} > F_{tabel} 78,371 > 2,74$  pada signifikan  $0,000 < 0,05$ ). 68,9% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh *reward* dan *punishment*, sedangkan 31,1% dijelaskan oleh faktor lain.

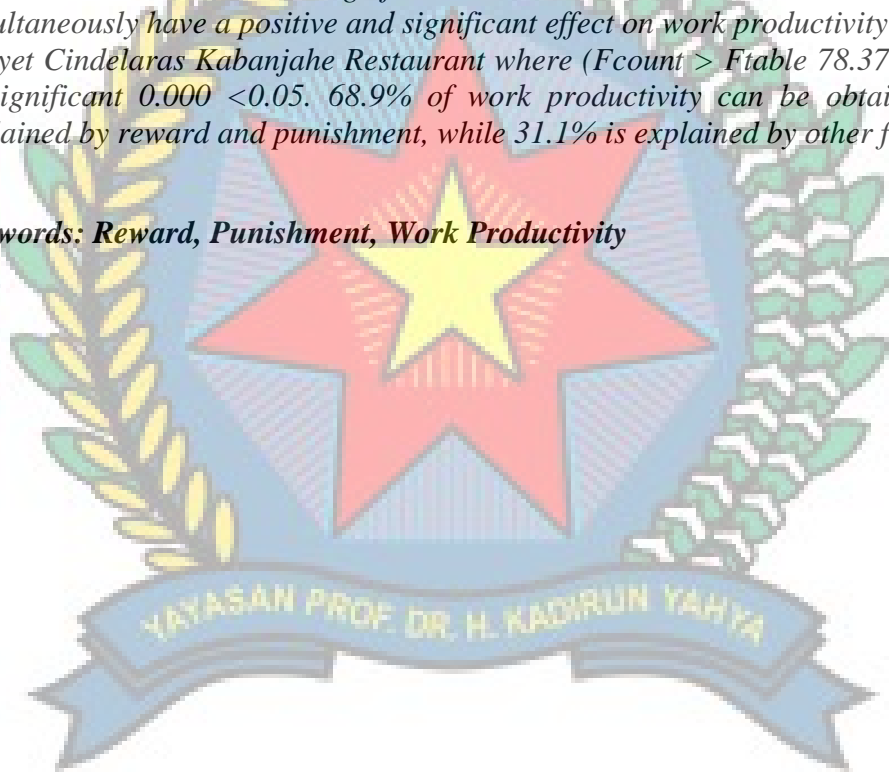
**Kata Kunci:** *Reward*, *Punishment*, Produktivitas Kerja



## ABSTRACT

*The research analysis aims to determine whether Reward and Punishment partially and simultaneously have a positive and significant effect on work productivity at Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe Restaurant. The data analysis technique used is quantitative method with the help of SPSS version 26.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 71 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that partially reward had a positive and significant effect on work productivity at Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe Restaurant, where  $t_{count} 4,503 > t_{table} 1,666$  and significant  $0.000 < 0.05$ . Punishment partially positive and significant effect on work productivity at Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe Restaurant where  $t_{count} 3,486 > t_{table} 1,666$  and significant  $0.001 < 0.05$ . Reward and Punishment simultaneously have a positive and significant effect on work productivity at Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe Restaurant where  $(F_{count} > F_{table} 78.371 > 2.74$  at significant  $0.000 < 0.05$ . 68.9% of work productivity can be obtained and explained by reward and punishment, while 31.1% is explained by other factors*

**Keywords: Reward, Punishment, Work Productivity**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas Rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe**”.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si., CiQaR., CIQnR., CIMMR, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Erwansyah, S.E., M.M. selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Nuzuliati, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Terkhusus kepada kedua orang tua penulis, Almarhum. Ramli Harefa dan Ibu Ivo yang selalu mendoakan, memberi motivasi dan pengorbanan baik dari segi moral, materi kepada penulis sehingga penulis dapat

menyelesaikan skripsi ini.

7. Pimpinan atau Store Manager Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe.
8. Semua karyawan yang telah membantu penulis selama penelitiannya di Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe
9. Seluruh Dosen dan Staf Universitas Pengembangan Panca Budi Medan.
10. Terima kasih kepada kakak kandungku Bobby, Eko, Alfi dan Yudi yang telah memberikan semangat selama proses pengerjaan skripsi ini.
11. Rekan-rekan yang saling mendukung untuk lulus bersama dan berhasil mencapai cita-citanya masing-masing.

Demikian juga dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima segala saran dan kritik yang membangun dari setiap pembaca demi perbaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, September 2022  
Penulis,

**MUTIA FEBRINA HAREFA**  
**NPM:1815310191**



# DAFTAR ISI

	<b>HALAMAN</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	9
1. Identifikasi Masalah .....	9
2. Batasan Masalah .....	10
C. Rumusan Masalah .....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	11
1. Tujuan Penelitian .....	11
2. Manfaat Penelitian .....	11
E. Keaslian Penelitian .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	14
1. Produktivitas Kerja Karyawan .....	14
2. <i>Reward</i> .....	21
3. <i>Punishment</i> .....	28
B. Penelitian Terdahulu .....	35
C. Kerangka Konseptual .....	37
D. Hipotesis .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	42
1. Tempat Penelitian .....	42
2. Waktu Penelitian .....	42
C. Definisi Operasional Variabel .....	43
1. Variabel Penelitian .....	43
2. Definisi Operasional .....	43
D. Jenis dan Sumber Data .....	44
E. Populasi dan Sampel .....	44
1. Populasi .....	44
2. Sampel .....	46
F. Teknik Pengumpulan Data .....	46

G. Pengukuran Variabel.....	46
H. Teknik Analisa Data.....	46
1. Uji Kualitas Data.....	46
a. Uji Validitas Data .....	46
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	46
2. Uji Asumsi Klasik.....	47
a. Uji Normalitas.....	47
b. Uji Multikolinearitas .....	47
c. Uji Heteroskedastisitas.....	48
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	48
4. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness of Fit</i> ) .....	49
a. Uji t (Uji Parsial).....	49
b. Uji F (Uji Simultan).....	50
5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	52
1. Deskripsi Objek Penelitian .....	52
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	56
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	58
4. Pengujian Kualitas Data.....	66
a. Pengujian Validitas .....	66
b. Pengujian Reliabilitas .....	68
5. Pengujian Asumsi Klasik.....	70
a. Uji Normalitas Data.....	70
b. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	71
c. Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
d. Hasil Uji Heterokedastisitas .....	72
6. Hasil Regresi Linear Berganda .....	73
7. Hasil Uji Hipotesis .....	74
a. Uji Parsial (Uji t).....	74
b. Uji Simultan (Uji F).....	75
8. Uji Determinasi.....	76
B. Pembahasan Hasil penelitian .....	77
1. Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Produktivitas Kerja .....	77
2. Pengaruh <i>Punishment</i> terhadap Produktivitas Kerja.....	78
3. Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Produktivitas Kerja.....	79
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	80
B. Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1. Target Penjualan pada Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe (Tahun 2019-2021).....	6
Tabel 1.2. Hasil Pra Survei Mengenai Reward Pada Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe.....	7
Tabel 1.3. Potensi Bonus dan Insentif untuk Karyawan .....	7
Tabel 1.4. Hasil Pra Survei Mengenai Punishment kerja Pada Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe.....	8
Tabel 1.5. Daftar Punishment Karyawan Tahun 2021 .....	8
Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu .....	36
Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian.....	43
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 3.3. Sebaran Sampel .....	45
Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	58
Tabel 4.5 Skor Angket untuk Variabel Y (Produktivitas Kerja).....	59
Tabel 4.6 Skor Angket untuk Variabel X <sub>1</sub> ( <i>Reward</i> ).....	61
Tabel 4.7 Skor Angket untuk Variabel X <sub>2</sub> ( <i>Punishment</i> ).....	63
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Y (Produktivitas Kerja) .....	67
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel X <sub>1</sub> ( <i>Reward</i> ) .....	67
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel X <sub>2</sub> ( <i>Punishment</i> ) .....	68
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Variabel Y (Produktivitas Kerja).....	69
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Variabel X <sub>1</sub> ( <i>Reward</i> ).....	69
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Variabel X <sub>2</sub> ( <i>Punishment</i> ).....	69
Tabel 4.14 One Sampel Kolmogorov Smirnov Test.....	71
Tabel 4.15 Uji Multikolinieritas.....	72
Tabel 4.16 Regresi Linear Berganda.....	73
Tabel 4.17 Uji Parsial (Uji t).....	75
Tabel 4.18 Uji Simultan (Uji F).....	76
Tabel 4.19 Koefisien Determinasi .....	77



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Ayam Penyet Cindelas .....	56
Gambar 4.2 Histogram Normalitas .....	70
Gambar 4.3 PP-Plot Uji Normalitas.....	70
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	72



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam upaya mencapai keberhasilan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi organisasi saat ini ke depan adalah bagaimana mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif, memiliki kreativitas tinggi dan mampu bersaing dalam kondisi pandemi ini.

Persaingan bisnis yang semakin meningkat dalam pendekatan organisasi dan manajemen sumber daya manusia akan memaksa organisasi untuk memasukkan isu-isu kualitas sumber daya manusia ke dalam strategi pengembangan organisasi. Suatu organisasi dituntut untuk bersaing, tidak hanya dalam hal produktivitas untuk memacu semangat kerja karyawan, tetapi juga dalam kemampuannya memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan pelayanan berkualitas lainnya.

Setiap perusahaan dalam upaya menjalankan suatu usaha pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu perusahaan akan semakin bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Artinya pencapaian keberhasilan dapat diwujudkan dengan mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, salah satunya adalah meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas kerja akan membawa kemajuan bagi

perusahaan untuk dapat bertahan dalam lingkungan persaingan bisnis yang tidak stabil.

Upaya peningkatan produktivitas kerja merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan pelanggan, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Produktivitas kerja di Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe juga dapat diukur melalui penyelesaian tugas secara efektif dan efisien serta menjalankan peran dan fungsinya untuk keberhasilan suatu perusahaan.

Perusahaan dalam kegiatannya memerlukan peran manusia untuk menjalankan kegiatan usahanya, manusia di sini disebut sebagai sumber daya manusia yang dikelola oleh perusahaan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan sehingga dapat memberikan keberhasilan bagi perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan/organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya akan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai.

Sunyoto (2018) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan oleh perusahaan dan peran tenaga kerja per satuan waktu. Perkembangan di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan yang utamanya menjaga produktivitas karyawan itu sendiri. Segala tuntutan perusahaan dalam menjaga dan mengelola sumber daya manusia yang



berkualitas semakin terdesak oleh dinamika lingkungan yang terus berubah. (Haryo & W, 2018). Dikatakan produktif jika sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan dapat mencapai target atau target yang telah ditentukan sebelumnya serta dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. (Putu, Claudia, & Suana, 2018)

Produktivitas karyawan menjadi tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya, baik dari segi kualitas produk maupun kuantitas. Seperti halnya dalam persaingan perdagangan saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan kualitas dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal yang besar untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lainnya antara lain sifat, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor-faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri tetapi harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. (Wirawan, Haris, & Suwena, 2019).

Salah satu yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah *reward*. *Reward* adalah suatu bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keuntungan atau prestasi, memberikan kontribusi, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan target yang ditetapkan. *Reward* adalah penghargaan kepada karyawan yang dapat berupa uang atau barang (natura), maupun bentuk lain yang ditujukan untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan. Dengan merasa dihargai, karyawan akan betah menjadi bagian dari tim dan organisasi perusahaan. *Reward* yang diberikan perusahaan adalah kenaikan gaji, bonus, serta posisi jabatan yang lebih tinggi.

Semakin meningkatkan *reward* maka akan meningkatkan produktivitas kerja, sebab *reward* memberikan semangat dan menjadikan motivasi seorang karyawan agar mendapatkan sebuah *reward* dari perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja. *Reward* adalah sebagai bentuk penghargaan dari usaha tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya perlu diberikan suatu pembinaan yang berkeimbangan, yaitu suatu usaha untuk memberikan apresiasi kepada tenaga kerja yang bekerja dengan baik dan mencapai apa yang ditargetkan oleh perusahaan. *Reward* ialah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu, Dr. Martin Leman (2017.).

Selain *reward*, *punishment* juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. *Punishment* adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, *punishment* diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan.

*Punishment* adalah tindakan menimbulkan konsekuensi atau *punishment* pada seseorang sebagai akibat dari kesalahan mereka atau tindakan yang tidak sesuai dengan ekspektasi. Dalam dunia kerja, *punishment* ini adalah hal yang diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran atas aturan yang berlaku di lingkungan kerja sebagai akibat dari perbuatannya. *Punishment* ini tentunya memiliki banyak tujuan, salah satunya untuk memberikan rasa jera kepada karyawan agar tidak mengulangi kesalahannya lagi. *Punishment* saat ini yang diberikan oleh perusahaan adalah berupa teguran, peringatan dan sanksi. Sanksi yang terberat adalah berupa pemecatan.

*Punishment* suatu tindakan yang kurang menyenangkan yang dilakukan terhadap seseorang yang secara sadar dan sengaja untuk menurunkan atau mengurangi terjadinya pelanggaran atau kesalahan. *Punishment* juga dapat dikatakan sebagai penguat yang negatif, tetapi kalau *punishment* itu diberikan di waktu yang tepat dan bijak maka bisa menjadi alat motivasi. *Punishment* diberikan karena adanya pelanggaran terhadap yang berlaku. *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan (Purwanto, 2017).

Menurut penelitian dari Hendri Kurniawan, Muh Mukeri W dan Azis Fathoni (2016) dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, terdapat fenomena yaitu kurangnya *reward* karyawan saat dapat mencapai target yang ditetapkan. Selain itu *punishment* karyawan kurang dilaksanakan dengan baik ketika karyawan melakukan kesalahan atau pelanggaran.

Produktivitas kerja belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, hal ini dapat dilihat dari pekerjaan yang belum bisa selesai pada waktunya. Berdasarkan hasil pengamatan di Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe, mayoritas karyawan mengalami penurunan dalam produktivitas. Selain itu, karyawan bagian promosi juga tidak berhasil mencapai target penjualan perusahaan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:



Tabel 1.1 Target Penjualan pada Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe (Tahun 2019-2021)

No.	Bulan	Target Penjualan (Rp)			Pendapatan (Rp)			Pendapatan (%)		
		2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
1	Januari	23.000.000	23.000.000	24.000.000	21.850.000	20.470.000	20.400.000	95,00%	89,00%	85,00%
2	Februari	22.000.000	24.000.000	25.000.000	20.680.000	21.120.000	22.750.000	94,00%	88,00%	91,00%
3	Maret	21.000.000	25.000.000	25.000.000	17.430.000	22.500.000	21.000.000	83,00%	90,00%	84,00%
4	April	21.000.000	24.000.000	26.000.000	18.060.000	20.400.000	22.620.000	86,00%	85,00%	87,00%
5	Mei	21.000.000	25.000.000	25.000.000	17.640.000	21.250.000	20.250.000	84,00%	85,00%	81,00%
6	Juni	21.000.000	24.000.000	25.000.000	19.320.000	22.560.000	23.750.000	92,00%	94,00%	95,00%
7	Juli	22.000.000	25.000.000	24.000.000	19.360.000	23.500.000	21.600.000	88,00%	94,00%	90,00%
8	Agustus	23.000.000	26.000.000	26.000.000	21.160.000	24.180.000	23.140.000	92,00%	93,00%	89,00%
9	September	23.000.000	26.000.000	25.000.000	20.240.000	23.400.000	21.500.000	88,00%	90,00%	86,00%
10	Oktober	22.000.000	27.000.000	26.000.000	20.900.000	22.950.000	24.440.000	95,00%	85,00%	94,00%
11	November	22.000.000	28.000.000	25.000.000	20.900.000	26.600.000	23.250.000	95,00%	95,00%	93,00%
12	Desember	23.000.000	29.000.000	25.000.000	18.860.000	27.550.000	23.750.000	82,00%	95,00%	95,00%

Sumber: Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe (2022)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pendapatan per bulan yang diperoleh oleh restaurant mengalami fluktuasi. Selain itu, persentase pendapatan dibandingkan dengan target penjualan juga mengalami naik dan turun. Persentase terendah dicapai pada bulan Mei 2021 yaitu sebesar 81%.

Penelitian ini menggunakan metode survei. Menurut Sugiyono (2018: 215) metode survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologi dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk di generasikan.

Hasil observasi yang dilakukan menunjukkan masih banyaknya karyawan yang jarang mendapatkan bonus atau insentif setiap bulannya. Selain itu, banyak karyawan yang merasa *reward* yang diberikan perusahaan masih sangat kurang sehingga membuat karyawan tidak merasa puasa. Hasil pra-survei yang dilakukan untuk memperkuat hasil observasi yang dilakukan menunjukkan benar adanya

masalah pada *reward* yang diterima oleh karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai *Reward* Pada Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan jarang mendapat bonus	39	54,93	32	45,07	71	100
2	Karyawan jarang mendapat insentif	41	57,75	30	42,25	71	100
3	Karyawan tidak mendapatkan upah yang memadai	38	53,71	33	46,48	71	100

Sumber: *Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe* (2022)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan jarang mendapat bonus. Karyawan jarang mendapat insentif dan karyawan tidak mendapatkan upah yang memadai. Ada sebanyak 39 orang menjawab jarang mendapat bonus, 41 orang menjawab jarang mendapat insentif dan 38 orang menjawab tidak mendapatkan upah yang memadai.

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan juga diketahui bahwa sebenarnya setiap karyawan memiliki potensi yang cukup baik untuk mendapatkan bonus dan insentif terutama dari jika penjualan mencapai target. Beberapa potensi bonus dan insentif yang dapat dimiliki oleh karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.3 Potensi Bonus dan Insentif untuk Karyawan**

No	Jenis Bonus dan Insentif	Frekuensi
1	Bonus Penjualan	Setiap Bulan
2	Insentif Kehadiran	Setiap Bulan
3	Sponsor Acara	Setiap Acara
4	Kenaikan Gaji	Setiap Tahun

Sumber: *Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe* (2022)

Pada tabel di atas dapat dilihat cukup banyak potensi bonus dan insentif yang dapat diraih oleh karyawan.

**Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Mengenai *Punishment* kerja Pada Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	<i>Punishment</i> jarang dilakukan	42	59,15	29	40,85	71	100
2	<i>Punishment</i> tidak dilakukan dengan konsisten	40	56,34	31	43,66	71	100
3	<i>Punishment</i> tidak sesuai dengan kesalahan yang dilakukan karyawan	39	54,93	32	45,07	71	100

Sumber: Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe (2022)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa *punishment* jarang dilakukan. *Punishment* tidak dilakukan dengan konsisten. *Punishment* tidak sesuai dengan kesalahan yang dilakukan karyawan. Ada sebanyak 42 orang menjawab bahwa *punishment* jarang dilakukan, ada 40 orang menjawab *punishment* tidak dilakukan dengan konsisten dan ada 39 orang menjawab bahwa *punishment* tidak sesuai dengan kesalahan yang dilakukan karyawan.

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan diketahui bahwa cukup banyak karyawan yang terkena *punishment* akibat berbagai kesalahan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1.5 Daftar *Punishment* Karyawan Tahun 2021**

No	Kesalahan	<i>Punishment</i>	Jumlah Kasus
1	Terlambat Hadir	Pemotongan Gaji	178 Kasus
2	Tidak Hadir	Pemotongan Gaji	23 Kasus
3	Mencuri	Pemecatan	1 Kasus
4	Tidak Bekerja dengan Baik	Teguran	Lebih dari 100 Kasus
5	Tidak Bekerja dengan Baik	Pemecatan	4 Kasus

Sumber: Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe (2022)

Tabel di atas menunjukkan mayoritas *punishment* berupa pemotongan gaji dengan kesalahan mayoritas adalah terlambat hadir dan tidak hadir bekerja. *Punishment* berupa teguran sering dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan yang tidak bekerja dengan baik agar tetap menunjukkan produktivitas kerja yang

baik. Namun, jika berbagai teguran tidak juga mengubah karyawan, maka *punishment* akan berubah menjadi pemecatan.

Adapun fenomena yang ditemukan adalah bahwa selama ini *reward* kurang diberikan kepada karyawan saat dapat mencapai target yang ditetapkan. *Punishment* karyawan kurang dilaksanakan dengan baik ketika karyawan melakukan kesalahan atau pelanggaran. Produktivitas kerja belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, hal ini dapat dilihat dari pekerjaan yang belum bisa selesai pada waktunya. Dengan pemberian *Reward* dan *Punishment* yang adil tentunya karyawan dapat menunjukkan kinerja mereka secara maksimal sehingga dapat memberi kepuasan dan citra yang baik terhadap tamu atau pelanggan. Oleh karena itu, berdasarkan uraian di atas maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Menurut Setyosari (2018:64) identifikasi masalah adalah salah satu proses penelitian yang boleh dikatakan paling penting diantara proses lain. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

- a. Pegawai sulit mendapatkan apresiasi atas apa yang mereka lakukan baik dari segi pujian maupun dalam bentuk insentif atau bonus.
- b. Banyaknya *punishment* yang diberikan perusahaan karena berbagai kesalahan karyawan berupa segi teguran lisan, pemotongan gaji, hingga pemecatan.



- c. Tingkat produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan yang ditandai dengan target penjualan yang sulit tercapai setiap bulannya.

## 2. Batasan Masalah

Menurut Tahir (2017: 19), batasan masalah adalah ruang lingkup masalah atau batasan ruang lingkup masalah yang terlalu luas sehingga penelitian dapat terfokus untuk dilakukan. Agar peneliti lebih terarah dan menghindari pembahasan yang terlalu luas maka peneliti membatasinya dengan judul “Pengaruh *Reward dan Punishment* Terhadap Produktivitas Karyawan di Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe”.

Penelitian ini memiliki variabel bebas dan terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dari judul penelitian ini, peneliti mendapatkan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebasnya adalah *reward and punishment*, sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja karyawan.

## C. Rumusan Masalah

Menurut Tahir (2018), rumusan masalah adalah pertanyaan penelitian, yang pada umumnya disusun dalam bentuk kalimat, pertanyaan tersebut akan menjadi arah ke mana penelitian sebenarnya akan dilakukan dan apa sebenarnya yang ingin diketahui oleh peneliti.

1. Apakah *reward* berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe?
2. Apakah *punishment* berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe?

3. Apakah *reward* and *punishment* secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pada Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe?

#### D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

##### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *punishment* secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap produktivitas kerja pada Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe.

##### 2. Manfaat Penelitian

###### a. Manfaat Teoretis

- 1) Menambah pengetahuan penulis di bidang HRD khususnya di bidang pengaruh *reward* and *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan atau referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

### b. Manfaat Praktis

Menjadi masukan yang bermanfaat bagi Restaurant Ayam Penyet Cindelas Kabanjahe dalam hal penerapan pengaruh *reward* and *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan.

### c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik serupa.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Ita Solikah (2016) yang berjudul Pengaruh *Reward, Punishment* dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi.

1. **Tempat Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan di Banyuwangi, penelitian sekarang dilakukan di Kabanjahe
2. **Model Penelitian:** Penelitian sebelumnya menggunakan autokorelasi, sedangkan penelitian ini tidak menggunakan autokorelasi.
3. **Variabel Penelitian:** penelitian sebelumnya menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu *Reward, Punishment* dan Motivasi Kerja, dan 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu *reward* and *punishment*, dan 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja.
4. **Objek Penelitian:** Objek penelitian sebelumnya adalah Karyawan pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi. Objek

penelitian saat ini adalah karyawan Restaurant Ayam Penyet Cindelas Kabanjahe.

5. **Jumlah Observasi/Sampel (n):** Penelitian sebelumnya menggunakan sampel sebanyak 90 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 71 responden.
6. **Waktu Penelitian:** Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini pada tahun 2022.





## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Produktivitas Kerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas adalah ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang telah dilakukan dengan berbagai cara dengan memperhitungkan biaya sumber daya yang digunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Produktivitas kerja bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai ukuran keberhasilan dalam menjalankan suatu usaha, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut, akan dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Produktivitas tenaga kerja adalah tingkat kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Produktivitas tenaga kerja menunjukkan hubungan antara output (pekerjaan) dan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk dari suatu tenaga kerja. Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dan masukan (*input*) (Sutrisno, 2017:99)

Menurut Yusuf (2018:282) produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan oleh perusahaan dan peran pekerja yang memiliki kesatuan tertentu. atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil kinerja. Menurut Sutrisno (2018:102) produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk dari suatu tenaga kerja.

Menurut Wibowo (2017:111) menyatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang dibutuhkan. Produktivitas diukur dengan membagi output dengan input. Peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan meningkatkan rasio produktivitas dengan output yang lebih banyak atau output yang lebih baik dengan tingkat input sumber daya tertentu.

Produktivitas kerja menurut Sinungan (2017:74) adalah “nilai barang atau jasa yang dihasilkan dibagi dengan nilai yang dikeluarkan untuk memperoleh barang atau jasa tersebut”. Menurut Sadarmayanti (2017:80), menjelaskan bahwa “Produktivitas diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan penggunaan sumber daya yang baik dalam memproduksi barang dan jasa”. Sedangkan Moelyono (2016:64), menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan partisipasi tenaga kerja, peraturan waktu (biasanya per jam kerja per orang). Partisipasi tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif.

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kualitas hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Umar, 2016.:99). Produktivitas adalah perbandingan antara output dan input serta mengutamakan penggunaan sumber daya yang baik dalam menghasilkan suatu barang atau jasa (Hasibuan, 2016: 128). Menurut Busro (2018:44), produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah

ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan di sini menurut peneliti dapat diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan.

Menurut Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang dibutuhkan (*input*). Produktivitas mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja per satuan waktu. Dengan demikian, secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai nilai keluaran dalam interaksi dan keterkaitannya dengan kesatuan nilai masukan.

Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai keseimbangan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan (*input*) dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan sebelumnya. Pencapaian harus didukung dengan kerjasama yang baik dalam suatu perusahaan, karena kerjasama itu penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### **b. Pengukuran Produktivitas Kerja**

Pengukuran merupakan bagian integral dari proses manajemen produktivitas. Apabila produktivitas diintegrasikan kedalam budaya organisasi monitoring progres yang memberikan umpan balik, menetapkan sasaran yang dapat dihitung, dan mengevaluasi kinerja manajerial

merupakan suatu keharusan. Pengukuran produktivitas organisasi secara eksplisit menghubungkan produktivitas pada sasaran strategis lainnya.

Wibowo (2017:111) menyatakan bahwa pengukuran produktivitas mewujudkan sejumlah fungsi penguatan yang sangat berharga, yaitu membangun kesadaran, mengukur masalah dan peluang, mencari mekanisme umpan balik, dan memfasilitasi integrasi. Menurut Darmadi (2018:290) ada beberapa kondisi persyaratan dalam pengukuran produktivitas karyawan antara lain:

- 1) Pengukuran harus dimulai pada permulaan program perbaikan produktivitas. berbagai masalah yang berkaitan dengan produktivitas serta peluang untuk memperbaikinya.
- 2) Pengukuran produktivitas dilakukan pada sistem industri secara keseluruhan
- 3) Pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan semua individu yang terlibat dalam proses industri. Dengan demikian pengukuran produktivitas bersifat partisipasi.
- 4) Pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data. Data itu nantinya dapat ditunjukkan atau ditampilkan dalam bentuk peta-peta, diagram-diagram, tabel-tabel perhitungan statistik.

### c. Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan

Menurut Hartatik (2017:210) ada beberapa faktor yang sangat diinginkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja yaitu: pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, etos kerja dan lingkungan atau sarana kerja yang baik,



promosi dan perkembangan diri sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri karyawan, serta *reward* yang keras.

Menurut Sedarmayanti (2018:56) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut: pendidikan, keterampilan, pelatihan, penghargaan, *punishment*, *reward*, sikap, dan etos kerja, teknologi. Sedangkan menurut Sutrisno (2017:209) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Pelatihan

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk membekali karyawan dengan keterampilan dan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan pekerja. Untuk itu, pelatihan kerja diperlukan tidak hanya sebagai pelengkap, tetapi juga untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan berlatih berarti karyawan belajar mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat. dan dapat meminimalisir atau meninggalkan kesalahan yang telah dilakukan.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan

terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. sikap yang saling jalin-menjalin telah meningkatkan Produktivitas karyawan dalam bekerja.

#### **d. Dimensi Produktivitas Kerja**

Produktivitas memiliki dua dimensi menurut Sedarmayanti (2018:58) yaitu:

- 1) Efektivitas berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.
- 2) Efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

#### **e. Indikator Produktivitas kerja karyawan**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terkesan secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. untuk mengukur produktivitas diperlukan suatu indikator. Sedangkan menurut Sutrisno (2017:211) Indikator yang diperlukan untuk mengukur Produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan tergantung pada keterampilan yang dimiliki dan

profesionalismenya dalam bekerja. Ini memberi mereka kekuatan untuk menyelesaikan tugas yang telah mereka kembangkan untuk mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan Produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

## 6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan

## 2. *Reward*

### a. Pengertian *Reward*

*Reward* merupakan suatu imbalan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan 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. Wirawan (2018:71) menjelaskan bahwa *reward* adalah suatu elemen penting untuk menghukum karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara *financial* dan *non-financial*.

Reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya (Saputra, 2017:82). Dicky Saputra (2017:82) menjelaskan bahwa *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (*Ekstrinsic Reward*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik (*Ekstrinsic Reward*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan

finansial yaitu Gaji, Tunjangan, Bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik (*Intrinsic Reward*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (*completion*), Pencapaian (*achievement*), dan Otonomi.

*Reward* merupakan suatu bentuk teori penguatan positif yang bersumber dari teori behavioristik. Menurut Purwanto (2018:182) menjelaskan bahwa *Reward* adalah alat untuk mendidik anak-anak supaya anak dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan. Menurut Djamarah (2016:182) menjelaskan bahwa *Reward* adalah salah satu alat pendidikan. Sebagai alat yang mempunyai arti penting dalam pembinaan watak anak didik.

*Reward* merupakan suatu bentuk teori penguatan positif yang bersumber dari teori behavioristik. Menurut Sinungan (2017:182) menjelaskan bahwa *Reward* adalah alat untuk mendidik anak-anak supaya anak dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan (Saputra, 2017:83).

*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 Fahmi (2016:64) *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Siagian (2018:4-5) *reward* adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. *reward* juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima di dalam organisasi, yang meliputi non finansial dan finansial.

Menurut Satrohadiwiry (2017:17) yang mengatakan penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Fahmi (2016:64) *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Siagian (2018:4-5) *reward* adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. *reward* juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima di dalam organisasi, yang meliputi non finansial dan finansial.

Menurut Satrohadiwiry (2017:17) penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **b. Jenis-Jenis *Reward***

Saputra (2017), menyatakan bahwa *Reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu:

## 1. Penghargaan Ekstrinsik (*Ekstrinsic Rewards*)

Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

### a) Penghargaan finansial:

(1) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan.

(2) Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan produktivitas kerja, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

(3) Bonus/insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi

### b) Penghargaan non finansial:

#### (1) Penghargaan interpersonal

Penghargaan Interpersonal atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

#### (2) Promosi

Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang

tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

## 2. Penghargaan Intrinsik (*Intrinsic Rewards*)

Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri.

### a) Penyelesaian (*completion*)

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

### b) Pencapaian (*achievement*)

Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

### c) Otonomi (*autonomy*)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

### **b. Tujuan *Reward***

Menurut Kawulur (2018:64), tujuan utama dari program *Reward* ini adalah:

- 1) Memperkuat *punishment* untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
- 2) Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
- 3) Bersifat Universal.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Reward***

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (*reward*) menurut Astuti (2018:98), yaitu:

- 1) Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan di dalam perusahaan.
- 2) Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja di perusahaan.
- 3) Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

- 4) Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

#### d. Dimensi *Reward*

Menurut Karami et al (2016:132) dimensi *reward* diantaranya adalah sebagai berikut :

1) *Financial Rewards*

Adalah *rewards* atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang atau finansial seperti gaji, bonus dan tunjangan.

2) *Inherent Rewards*

Adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk kebanggaan dan rasa empati dari pihak perusahaan.

3) *Non-Financial Rewards*

Adalah *rewards* atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk bukan uang seperti wewenang, apresiasi dan penunjukkan pegawai sebagai perwakilan perusahaan.

#### e. Indikator-Indikator *Reward*

Menurut Saputra (2017:85) indikator *Reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut:

1) Upah

Imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.



## 2) Gaji

Suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang manajer pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

## 3) Insentif

Kompensasi khusus yang diberikan kepada perusahaan di luar gaji utamanya untuk mengapresiasi pekerjaan karyawan.

## 4) Tunjangan

Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan pada merupakan hal yang tidak berhubungan dengan produktivitas kerja, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

## 5) Penghargaan Interpersonal

Biasanya yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

## 6) Promosi

Jadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

### 3. *Punishment*

#### a. *Pengertian Punishment*

*Punishment* yang berkaitan dengan proses dalam segala aktivitas organisasi atau berperan dalam proses pembelajaran dalam rangka ikut menunjang pencapaian tujuan organisasi, maka perlu kiranya memahami

apa itu *punishment*. *Punishment* adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Suparmi (2019:36) menjelaskan bahwa *punishment* adalah ancaman yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Astuti (2018:96) mengemukakan bahwa *punishment* (hukuman) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Ernata (2017:176) menjelaskan bahwa *punishment* adalah pemberian sanksi atau *Punishment* kepada karyawan, sanksi tersebut dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapatkan sanksi atau *punishment* biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait. Atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang di lakukan cukup berat. Tujuan dari diterapkannya *punishment* kepada karyawan adalah menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan pada seseorang agar seseorang tersebut tidak membuat suatu hal.

Menurut Purwanto (2016:41) "*punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. *Punishment* merupakan suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang setelah dia melakukan perilaku negatif dengan tujuan

memperbaiki perilaku negatif tersebut. Menurut Sardiman (2017:94) “*Punishment* adalah salah satu bentuk *reinforcement* negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian *punishment*”.

Abu & Supriyono (2016:221) “*Punishment* adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana”. Abimanyu (2017:123) “*Punishment* merupakan konsekuensi yang tidak memperkuat dalam arti memperlumah perilaku”.

*Punishment* adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, *punishment* diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan tidak memberikan respons atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan (Kompri, 2016:32). “*Punishment* merupakan ancaman yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar” (Mangkunegara, 2017:130).

“*Punishment* juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Rivai, 2016:444).

## b. Bentuk-bentuk *Punishment*

Nurhasan (2016:159) mengemukakan bahwa jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut:

- 1) *Punishment* ringan, dengan jenis:
  - a) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.
  - b) Teguran tertulis.
  - c) tidak puas secara tidak tertulis.
- 2) *Punishment* sedang, dengan jenis:
  - a) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya.
  - b) Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
  - c) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
- 3) *Punishment* berat, dengan jenis:
  - a) Penurunan pangkat atau demosi.
  - b) Pembebasan dari jabatan.
  - c) Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan
  - d) Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

## c. Tujuan *Punishment*

Suparmi (2019:37), *Punishment* merupakan ancaman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

#### d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Punishment*

Faktor-faktor yang mempengaruhi Astuti (2018:99), menjelaskan beberapa tingkat pelanggaran karyawan dan sanksi yang diterima atas tingkat pelanggarannya yaitu:

##### 1) Pelanggaran Tingkat I :

- a) Datang terlambat tanpa pemberitahuan.
- b) Mengganggu kinerja kantor dalam bentuk apapun.
- c) Pulang sebelum jam yang telah ditentukan.

##### 2) Pelanggaran Tingkat II :

- a) Tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan.
- b) Sering datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa alasan jelas.
- c) Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.

##### 3) Pelanggaran Tingkat III :

- a) Tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
- b) Merusak fasilitas kantor dengan sengaja.
- c) Melecehkan pihak yang masih berhubungan dengan lingkungan kerja.
- d) Mencuri asset perusahaan.

#### e. Dimensi *Punishment*

Purwanto dalam Astuti (2018:101) mengenai pemberian sanksi atau *Punishment* dibedakan atas dua bagian yaitu :



- 1) *Punishment* (Sanksi/ *Punishment*) *Preventif* merupakan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah karyawan agar tidak melakukan pelanggaran meliputi, tata tertib, anjuran dan perintah, larangan, paksaan, dan disiplin.
- 2) *Punishment* (sanksi/ *punishment*) *represif* merupakan tindakan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran, meliputi: teguran, pemberhentian tunjangan, pemberhentian bonus, pembatasan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan, dan pemutusan hubungan kerja.

**f. Indikator *Punishment***

Menurut Astuti (2018:101), terdapat beberapa indikator *Punishment*, yaitu sebagai berikut:

1) *Punishment* Preventif

*Punishment* preventif yaitu *Punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah *jangan* sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran.

Dengan demikian *Punishment* Preventif adalah *punishment* yang bersifat pencegahan. Tujuan dari *Punishment* preventif ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindarkan. Yang termasuk kedalam *Punishment* preventif adalah:

- a) Tata Tertib, yaitu sederetan peraturan-peraturan yang harus ditaati dalam suatu situasi atau dalam suatu tata kehidupan,

misalnya saja, tata tertib di dalam kelas, tata tertib ujian sekolah, tata tertib kehidupan keluarga, dan sebagainya.

- b) Anjuran dan Perintah, yaitu suatu saran atau ajakan untuk berbuat atau melakukan sesuatu yang berguna. Misalnya, anjuran untuk belajar setiap hari, anjuran untuk selalu menepati waktu, anjuran untuk berhemat, dan sebagainya. Sedangkan perintah adalah suatu keharusan untuk berbuat sesuatu yang bermanfaat. Misalnya, perintah untuk melaksanakan ibadah sholat, perintah untuk mematuhi peraturan lalu lintas, dan lain sebagainya.
- c) Larangan, Larangan sebenarnya sama saja dengan perintah. Apabila perintah merupakan suatu keharusan untuk berbuat sesuatu yang baik, maka larangan merupakan suatu keharusan untuk tidak melakukan sesuatu yang merugikan. Misalnya, larangan untuk bercakap-cakap di dalam kelas, larangan untuk berkawan dengan anak-anak malas.
- d) Paksaan, adalah suatu perintah dengan kekerasan terhadap siswa untuk melakukan sesuatu. Paksaan dilakukan dengan tujuan agar jalannya proses pendidikan tidak terganggu dan terhambat.
- e) *Reward*, suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial

## 2) *Punishment* Represif

*Punishment* Represif yaitu *Punishment* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi *Punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment* represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan. Adapun yang termasuk dalam *Punishment* represif yaitu:

- a) Pemberitahuan, yaitu pemberitahuan kepada karyawan yang telah melakukan sesuatu yang dapat mengganggu atau menghambat jalannya proses pekerjaan.
- b) Teguran, Jika pemberitahuan tersebut diberikan kepada karyawan yang mungkin belum mengetahui tentang suatu hal, maka teguran itu berlaku bagi karyawan yang telah mengetahui.
- c) Peringatan, peringatan diberikan kepada karyawan yang telah beberapa kali melakukan pelanggaran, dan telah diberikan teguran atas pelanggarannya.
- d) *Punishment*, yaitu apabila teguran dan peringatan belum mampu untuk mencegah karyawan melakukan pelanggaran-pelanggaran.

## **B. Penelitian Sebelumnya**

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan untuk mengkaji

penelitian yang dilakukan. Dari penelitian sebelumnya, penulis tidak menemukan peneliti dengan judul yang sama dengan judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai acuan dalam memperkaya bahan kajian dalam penelitian penulis. Berikut tabel perbandingan penelitian-penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian tersebut, antara lain:

**Tabel 2. 1 Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Dio Christian (2021)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang	<i>Reward, Punishment, Produktivitas Kerja</i>	Regresi linier berganda	Terdapat Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang
2	Suwanto (2019)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan	<i>Reward, Punishment, Produktivitas Kerja</i>	Regresi linier berganda	Terdapat Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan
3	Kenny Astria (2018)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang	<i>Reward, Punishment, Produktivitas kerja</i>	Regresi linier berganda	Terdapat Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang
4	Firdaus (2017)	Pengaruh <i>Reward, Punishment, dan Kepuasan Kerja</i> Terhadap Produktivitas kerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran	<i>Reward, Punishment, Produktivitas Kerja</i>	Regresi linier berganda	Untuk mengetahui pengaruh antara <i>Reward, punishment</i> dan <i>punishment</i> secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran
5	Chandra Andika Hadi Purnomo (2017)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)	<i>Reward, Punishment, Produktivitas Kerja</i>	Regresi linier berganda	Terdapat Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)
6	Afrizal (2016)	Pengaruh dan <i>Reward Punishment</i> Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada Balai Provinsi Sulawesi Besar Wilayah Sungai Pemali Juana	<i>Reward, Punishment, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja</i>	Regresi linier berganda	<i>Punishment</i> dan beban kerja secara simultan dan parsial Berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Balai Provinsi Sulawesi Besar Wilayah Sungai Pemali Juana

No	Peneliti	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
7	Juliani (2016)	Pengaruh <i>Punishment</i> Kerja, <i>Reward</i> , dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan di Pengadilan Agama Kabupaten Karanganyar	<i>Punishment</i> , Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas kerja	Regresi linier berganda	Untuk mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh <i>punishment Reward</i> dan kepuasan berdampak pada produktivitas kerja karyawan di Pengadilan Agama Kabupaten Karanganyar
8	Annisa Pratiwi (2017)	Pengaruh <i>Punishment</i> Dan <i>Reward</i> Terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)	<i>Punishment</i> , <i>Reward</i> , Produktivitas Kerja	Regresi linier berganda	Terdapat Pengaruh <i>Punishment</i> Dan <i>Reward</i> Terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)
9	Muhammad Rizwan (2017)	<i>A Comparative Analysis of the Factors Effecting the Employee Motivation and Employee Performance in Pakistan</i>	<i>Employee Performance</i> , <i>Intrinsic Rewards</i> , <i>Employee Perceived</i> , <i>Training Effectiveness</i> , <i>Employee Motivation</i>	Regresi linier berganda	<i>There are some Factors Effecting the Employee Motivation and Employee Performance in Pakistan</i>
10	Wardha (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan <i>Punishment</i> Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Kepuasan Kerja, <i>Punishment</i> Kerja, Produktivitas Kerja,	Regresi linier berganda	Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan <i>punishment</i> karyawan terhadap produktivitas kerja Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

### C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:60), kerangka konseptual adalah tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Untuk lebih memahami pengaruh variabel yang diteliti, maka perlu diberikan kerangka konseptual mengenai maksud dan penelitian untuk lebih memperkuat kerangka penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan hukuman dan kemampuan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja sebagai berikut. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah pengaruh atau hubungan antara satu konsep dengan konsep lainnya dari masalah yang akan diteliti.



## 1. Pengaruh *Reward* terhadap Produktivitas kerja

Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berpartisipasi diharapkan akan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Dengan karyawan yang semakin produktif diharapkan akan dapat meningkatkan laba perusahaan. Selain itu perusahaan dengan laba yang tinggi juga diharapkan akan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Sedarmayanti (2018:568) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah *reward*.

Berdasarkan hasil penelitian Ita Solikah (2016) diperoleh nilai koefisien variabel *reward*, dengan arah positif dan hal ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial. *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN XII (persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi secara simultan. Berdasarkan hasil penelitian Dicky Saputra (2016) Dari uji t yang dilakukan didapatkan variabel *reward* (penghargaan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,160 > 1,666$ ) dan variabel *punishment* (sanksi) dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,769 > 1,666$ ).

Dari hasil uji F terbukti bahwa variabel *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi) secara bersamaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat, hal ini dapat di buktikan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $21,208 > 3.12$ . Sementara hasil koefisien determinasi didapatkan

kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 35% dan sisanya 65% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti promosi jabatan

## 2. Pengaruh *Punishment* terhadap Produktivitas kerja

*Punishment* terhadap disiplin kerja karyawan merupakan sebagai dorongan karyawan untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2016.) Ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja yang telah melanggar, maka perlu diadakan *punishment* untuk menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif. Sedarmayanti (2018:568) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah *punishment*.

Menurut Siahaan (2016), pada beberapa kondisi tertentu penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk mengubah perilaku karyawan. Semakin kuat *punishment*, produktivitas kerja akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan *punishment* karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan produktivitas kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi, *punishment* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

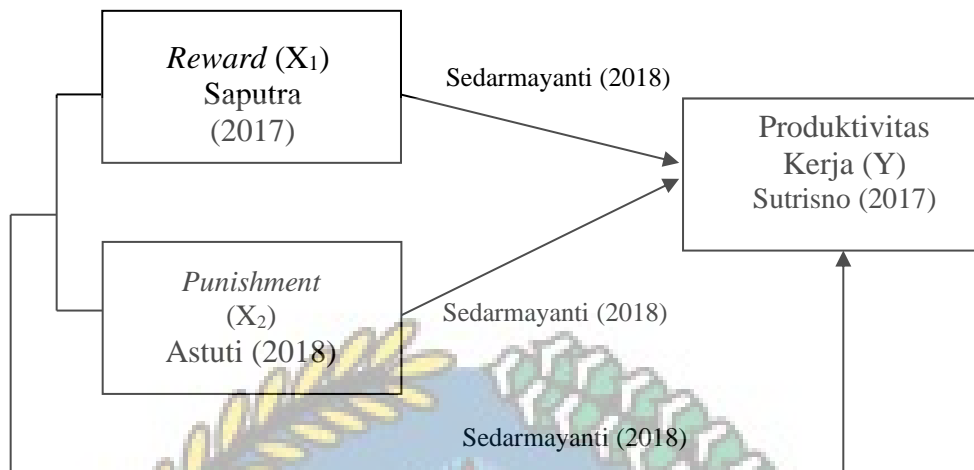
Berdasarkan hasil penelitian Ita Solikah (2016) diperoleh nilai koefisien variabel *punishment*, dengan arah positif dan hal ini menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial. *punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN XII (persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi secara simultan.

Berdasarkan hasil penelitian Dicky Saputra (2016) Dari uji t yang dilakukan didapatkan variabel *punishment* berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat dengan thitung > t tabel ( $6,160 > 1,666$ ) dan variabel *punishment* (sanksi) dengan thitung > ttabel ( $4,769 > 1,666$ ).

Dari hasil uji F terbukti bahwa variabel *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi) secara bersamaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat, hal ini dapat di buktikan dengan F hitung > F tabel yaitu  $21,208 > 3,12$ . Sementara hasil koefisien determinasi didapatkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 35% dan sisanya 65% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti promosi jabatan

### **3. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Produktivitas kerja**

Sedarmayanti (2018:568) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dua diantaranya adalah *reward* dan *punishment*. Dengan *punishment* dan *reward* yang baik terhadap karyawan, dapat meningkatkan tingkah laku yang baik di dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurhidayati, 2017) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *punishment* dan *reward* terhadap produktivitas kerja. *Reward* dan *Punishment* terhadap karyawan dapat dilihat dalam rangka berfikir sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

#### D. Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan atau jawaban sementara dari permasalahan penelitian yang akan dibuktikan dengan data empiris. (Sugiyono, 2018:115). Berdasarkan batasan dan rumusan masalah permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: *Reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe.

H<sub>2</sub>: *Punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe

H<sub>3</sub>: *Reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Adapun pengertian asosiatif menurut Sugiyono (2016:89) yaitu suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif bersifat asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yaitu variabel terikat (Manullang & Pakpahan, 2017). Adapun variabel yang dihubungkan dalam menyusun penelitian ini adalah *Punishment* dan *Turnover Intention* terhadap Produktivitas Kerja.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Restaurant Ayam Penyet Cindelas yang beralamat di Jl. Jamin Ginting Kabanjahe Sumatera Utara.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dimulai dari bulan April sampai dengan bulan Juli 2022.

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan						
		April 2022	Mei 2022	Juni 2022	Juli 2022	Agustus 2022	September 2022	
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■						
2	Penyusunan Proposal		■					
3	Seminar Proposal			■				
4	Perbaikan Acc/Proposal			■				
5	Pengolahan Data				■			
6	Penyusunan Skripsi				■			
7	Bimbingan Skripsi					■		
8	Seminar Hasil						■	
9	Bimbingan Hasil							■
10	Meja Hijau							■

Sumber: Peneliti 2022

### C. Definisi Operasional Variabel

#### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama *Reward* ( $X_1$ ), variabel bebas kedua *Punishment* ( $X_2$ ) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja ( $Y$ ).

#### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel**

No.	Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran (output) dan masukan (input). Sutrisno (2017)	Hasil kerja	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil Yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Sutrisno, 2017)	<i>Likert</i>
2	<i>Reward</i> ( $X_1$ )	<i>Reward</i> merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam	Penghargaan	1. Upah 2. Gaji 3. Insentif	<i>Likert</i>



No.	Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		melakukan pekerjaannya. Dicky Saputra (2017)		4. Tunjangan 5. Penghargaan Interpersonal 6. Promosi  Dicky Saputra (2017)	
3	<i>Punishment</i> (X2)	<i>Punishment</i> (hukuman) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kesalahan atau kesalahan Winda Sri Astuti (2018)	Sangsi	1. Pemberitahuan 2. Teguran 3. Peringatan 4. <i>Punishment</i>  Winda Sri Astuti (2018)	<i>Likert</i>

Sumber: Diolah Penulis 2022

#### D. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data penelitian yang dipakai penulis dalam penulisan penelitian ini sebagai berikut :

1. Data primer yaitu dengan mengadakan tanya jawab dengan karyawan Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe.
2. Data Sekunder yaitu dengan cara melakukan studi dokumen dengan mempelajari data atau laporan-laporan yang terdapat di perusahaan serta literatur yang relevan dengan penelitian

#### E. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian SDM Restaurant Ayam Penyet Cindelaras yang berjumlah 71 orang.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:93), sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 71 orang untuk dijadikan sampel.

**Tabel 3.3 Sebaran Sampel**

No	Departemen	Jumlah
1	Supervisi	1
2	Store Manager	1
3	Head Kitchen	23
4	Captain	5
5	Head Cashier	3
6	Staff	38
	Jumlah	71

Sumber: Ayam Penyet Cindelaras

## F. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada karyawan pimpinan Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe.

### 2. Daftar Pertanyaan (*questionnaire*)

Daftar Pertanyaan (*questionnaire*) yaitu daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk diisi oleh karyawan.

## G. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan Skala *Likert* 5 opsi sebagai skala pengukuran data. Instrumen dengan skala *Likert* akan berguna bila peneliti ingin melakukan pengukuran secara keseluruhan tentang suatu topik, pendapat atau pengalaman. Hasil pengukuran yang menggunakan skala *Likert* akan menghasilkan data interval. Dengan keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dengan interval 1-5 dapat diberi skor mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, hingga sangat setuju Sugiyono, (2016:97).

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

#### a. Uji Validitas

Menurut Manullang & Pakpahan (2017:69), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan ketentuan yaitu nilai *corrected item total correlation*  $> 0,30$  maka data dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Menurut Manullang & Pakpahan (2017:69) Uji reliabilitas ialah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dengan ketentuan yaitu nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$  maka data dinyatakan andal.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal dan biasanya berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Hipotesis dalam pengujian ini yaitu:

$H_0 : F(x) = F_0(x)$ , dengan  $F(x)$  adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel dan  $F_0(x)$  adalah fungsi distribusi suatu populasi terdistribusi normal.

$H_1 : F(x) \neq F_0(x)$  atau distribusi populasi tidak normal. Pengambilan keputusan.

Jika Probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima

Jika Probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance*

*inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini di gunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut *homoskedastis* Rusiadi (2017:34).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot model* tersebut sebagai berikut:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

### 3. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan penelitian yang penulis buat, untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu melihat Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja

Karyawan (Y) persamaan matematis analisis regresi linear berganda dituliskan dalam model persamaan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja (Dependent Variabel)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (Multiple Regression)

X1 = *Reward* (Independent Variabel)

X2 = *Punishment* (Independent Variabel)

$\epsilon$  = Error term

#### 4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Uji ini merupakan persamaan regresi yang digunakan dalam proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestiasi variabel dependen terhadap variabel independen. Hipotesis yang akan diajukan akan di uji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini:

##### a. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan thitung terhadap  $t_{table}$  dengan ketentuan sebagai berikut: Ghozali (2016:154):

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau  $Sig\ t > 0,05$

Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $Sig\ t < 0,05$



### b. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table dengan ketentuan sebagai berikut :

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau  $Sig\ F > 0,05$

Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $Sig\ F < 0,05$

### 5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai *Adjusted Squared* ( $R^2$ ) adalah koefisien determinasi yaitu koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen secara bersama-sama. Nilai  $R^2$  koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai  $R^2$  sama dengan nol ( $R^2 = 0$ ) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila  $R^2$  semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel dan bila  $R^2$  semakin kecil mendekati 0 menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi - 1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat  $r = -1$  maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya

setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat  $r = 1$ , maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Tingkat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016:287)

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi hasil perhitungan signifikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  *product moment* dengan taraf signifikan 0.05 (taraf kepercayaan 95%). Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan

D = Nilai Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat Restaurant Cindelaras Kabanjahe**

Bisnis Ayam Penyet Cindelaras sebenarnya dimulai dari usaha usaha bakso keliling yang dilakukan oleh Bapak Sumarsono pada tahun 1994. Seiring waktu berjalan, Bapak Sumarsono terus berusaha untuk mengembangkan impiannya. Beliau berharap suatu saat nanti usaha bakso kelilingnya tersebut dapat berkembang menjadi restoran besar berskala nasional. Berkat kerja kerasnya maka outlet pertama tersebut akhirnya dapat terealisasi yang ditandai dengan dibukanya Baso Urat ADS yang terletak di Jln. Setia Budi Medan. Semenjak saat itulah bisnis Bapak Sumarsono terus berkembang hingga akhirnya pada tahun 2007 beliau mendirikan Ayam Penyet Cindelaras yang hingga kini telah berkembang menjadi 10 (sepuluh) outlet yang tersebar di berbagai wilayah yang ada di Kota Medan dan sekitarnya antara lain:

- Ayam Penyet Cindelaras Teladan, Jln. Dr. GM Panggabean No. 8  
Teladan, Medan
- Ayam Penyet Cindelaras Sei Belutu, Jln. Sei Belutu Medan  
(Samping Kampus UMA Setia Budi, Medan)
- Ayam Penyet Cindelaras Adam Malik, Jln. Adam Malik Medan
- Ayam Penyet Cindelaras Ring Road, Jln. Gagak Hitam Medan  
(Samping SPBU Pertamina)

- Ayam Penyet Cindelas Lauchi, Jln Jamin Ginting KM. 13,5 Lauchi, Medan
  - Ayam Penyet Cindelas L Tanjung Slamet, Jln. Besar Tanjung Slamet, Deli Serdang, Sumatera Utara
  - Ayam Penyet Cindelas Tandem, Jln. Teuku Amir Hamzah No. 700, Tandem, Binjai
  - Ayam Penyet Cindelas Stabat, Jln. Perintis Kemerdekaan Stabat (Samping SMA Negeri 1 Stabat)
  - Ayam Penyet Cindelas Kualanamu, Jln Raya Batang Kuis – Kualanamu, Deli Serdang, Sumatera Utara
  - Ayam Penyet Cindelas Sei Rampah, Jln Medan – Tebing Tinggi
- Melihat penerimaan pasar yang cukup baik atas kehadiran Ayam Penyet Cindelas baik karena merek maupun berbagai menu yang ada, maka manajemen Ayam Penyet Cindelas akan mengembangkan bisnisnya hingga berbagai kota yang ada di Indonesia.

## **b. Visi, Misi dan Sasaran**

### **1. Visi**

Visi adalah cita-cita, impian atau harapan yang ingin dicapai oleh seseorang atau perusahaan. Karena visi merupakan cita-cita, impian atau harapan, maka visi tersebut sebenarnya merupakan khayalan seseorang akan keadaan atau kondisi yang akan diinginkan pada suatu saat nanti. Oleh sebab itu keberadaan visi itu sendiri sebenarnya tidak akan pernah bisa diketahui dengan pasti oleh orang yang bersangkutan kapan visi tersebut akan tercapai. Disisi lain karena visi merupakan cita-cita, impian maupun harapan maka visi juga merupakan tujuan

atau titik yang akan dicapai oleh sebuah perusahaan setelah sekian lamanya nanti. Oleh sebab itu sangatlah perlu bagi Ayam Penyet Cindelaras untuk mendesain visi tersebut. Adapun visi yang akan dicanangkan adalah “Ayam Penyet Cindelaras, Restoran Tradisional Terbesar, Cita Rasa Khas Indonesia”.

## 2. Misi

Guna menggapai visi di atas maka visi tersebut harus dijabarkan ke dalam berbagai misi yang nantinya akan menjadi bagian untuk mencapai visi yang telah tetap ditetapkan. Adapun misi Ayam Penyet Cindelaras meliputi:

- Membangun merek Ayam Penyet Cindelaras hingga memiliki kekuatan yang luar biasa
- Menjadikan Ayam Penyet CINDELARAS sebagai bisnis kuliner berbasis jaringan yang bersih dan higienis sehingga mampu memberikan kepuasan bagi para pelanggannya
- Mengedepankan cita rasa tradisional khas Indonesia dengan konsep yang moderen
- Mengembangkan bisnis hingga menjangkau seluruh kota yang ada di Indonesia

Dengan keempat misi tersebut maka diharapkan Ayam Penyet Cindelaras mampu mewujudkan visi yang telah direncanakan sebelumnya sehingga Ayam Penyet Cindelaras mampu menjadi sebuah bisnis dengan jaringan terbesar yang ada di seluruh kota di Indonesia.

### 3. Sasaran

Agar visi dan misi tersebut dapat tercapai dengan baik maka kami telah membuat sasaran sebagai target yang akan kami capai baik untuk jangka pendek (2 tahun), jangka menengah (5 tahun) maupun jangka panjang (10 tahun), yang kami rangkum dalam tabel di bawah ini.

Sasaran Pengembangan Ayam Penget CINDELARAS

UKURAN	SATUAN	TAHUN				KETERANGAN
		2015	2017	2020	2025	
KOTA	Kota	3	8	15	25	Pengembangan dari Medan
OUTLET	Unit	60	80	150	250	Tersebar di Indonesia
KARYAWAN	Orang	1200	1600	3000	5000	

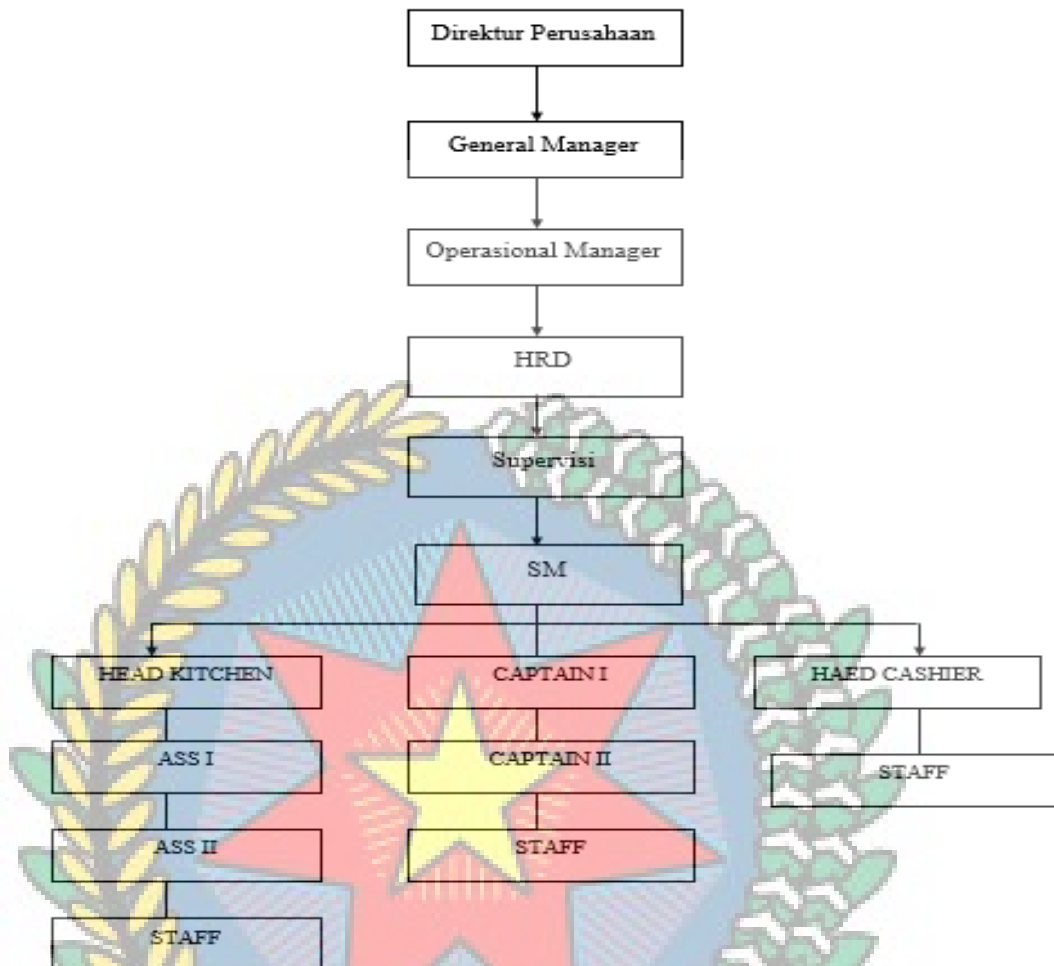
Dengan sasaran tersebut maka diharapkan perjalanan Ayam Penget CINDELARAS akan menjadi lebih terarah dan jelas. Disamping itu setiap karyawan yang ada dalam naungan Ayam Penget CINDELARAS dapat bekerja seiring sejalan untuk secara bersama-sama mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan tersebut.

#### c. Struktur Organisasi Restaurant Ayam Penyet Cindelaras

##### Kabanjahe

YAYASAN PROF. DR. H. KADRUN YAHYA





Gambar 4.1 Struktur Organisasi Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe

## 2. Deskripsi Karakteristik 66 Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 71 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Restaurant Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	29	40.8	40.8	40.8
Perempuan	42	59.2	59.2	100.0
Total	71	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan yang bekerja di Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe, laki-laki sebanyak 29 (40,8%) responden dan perempuan sebanyak 42 (59,2%) responden.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ≤ 25 Tahun	63	88.7	88.7	88.7
26-30 Tahun	8	11.3	11.3	100.0
Total	71	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja di Ayam Penyet Cindelaras Kabanjahe memiliki usia dibawah 25 tahun sebanyak 63 (88,7%) responden dan usia 26 sampai 30 tahun sebanyak 8 (11,3%) responden.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	67	94.4	94.4	94.4
D3	4	5.6	5.6	100.0
Total	71	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa karyawan ayam penyat cindelas kabanjahe memiliki latar belakang pendidikan SMA sebanyak 67 (94,4%) responden dan pendidikan D3 sebanyak 4 (5,6%) responden.

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	34	47.9	47.9	47.9
	2 Tahun	33	46.5	46.5	94.4
	3 Tahun	4	5.6	5.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di ayam penyat cindelas kabanjahe responden yang lama bekerja selama 1 tahun sebanyak 34 (47,9%) responden, karyawan yang memiliki masa kerja selama 2 tahun sebanyak 33 (46,5%) responden, karyawan yang memiliki masa kerja selama 3 tahun sebanyak 4 (5,6%) responden.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu *Punishment*, *Reward*, dan 1 (satu) variabel terikat Kinerja Karyawan. Dan menjawab permasalahan penelitian kiranya uraikan karakteristik data sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Dalam penyebaran angket masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 71 orang. Penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil

kuesioner yang dapat dilapangan, jawaban-jawaban yang diperoleh akan diuraikan pada Tabel berikut:

**a. Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Y (Produktivitas Kerja)**

No. Per	Alternatif Jawaban											
	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	5	7,0	55	77,5	11	15,5	71	100,0
2	-	-	3	4,2	10	14,1	39	54,9	19	26,8	71	100,0
3	-	-	-	-	5	7,0	52	73,2	14	19,7	71	100,0
4	-	-	-	-	5	7,0	55	77,5	11	15,5	71	100,0
5	-	-	-	-	5	7,0	51	71,8	15	21,1	71	100,0
6	-	-	-	-	5	7,0	55	77,5	11	15,5	71	100,0

Sumber: Diolah Penulis (2022)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 1 (Karyawan memiliki kemampuan yang memadai) menunjukkan bahwa terdapat 5 (7,0%) responden yang menyatakan kurang setuju, ada 55 (77,5%) responden yang menyatakan setuju, dan 11 (15,5%) responden yang menyatakan sangat setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Karyawan memiliki kemampuan yang memadai.
- b. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 2 (Karyawan mampu meningkatkan hasil yang dicapai) menunjukkan bahwa terdapat 3 (4,2%) responden yang menyatakan tidak setuju, ada 10 (14,1%) responden yang menyatakan kurang setuju, ada 39 (54,9%) responden yang menyatakan setuju, dan 19 (26,8%) responden yang menyatakan

sangat setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Karyawan mampu meningkatkan hasil yang dicapai.

c. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 3 (Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi) menunjukkan bahwa terdapat 5 (7,0%) responden yang menyatakan kurang setuju, ada 52 (73,2%) responden yang menyatakan setuju, dan 14 (19,7%) responden yang menyatakan sangat setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.

d. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 4 (Karyawan mampu mengembangkan diri) menunjukkan bahwa terdapat 5 (7,0%) responden yang menyatakan kurang setuju, ada 55 (77,5%) responden yang menyatakan setuju, dan 11 (15,5%) responden yang menyatakan sangat setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Karyawan mampu mengembangkan diri.

e. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 5 (Karyawan memiliki mutu pekerjaan yang baik) menunjukkan bahwa terdapat 5 (7,0%) responden yang menyatakan kurang setuju, ada 51 (71,8%) responden yang menyatakan setuju, dan 15 (21,1%) responden yang menyatakan sangat setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Karyawan memiliki mutu pekerjaan yang baik.

- f. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 6 (Karyawan bekerja secara efisien) menunjukkan bahwa terdapat 5 (7,0%) responden yang menyatakan kurang setuju, ada 55 (77,5%) responden yang menyatakan setuju, dan 11 (15,5%) responden yang menyatakan sangat setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Karyawan bekerja secara efisien.

b. Variabel *Reward* ( $X_1$ )

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket untuk Variabel  $X_1$  (*Reward*)**

No. Per	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	4	5.6	51	71.8	16	22.5	71	100.0
2	-	-	-	-	5	7.0	54	76.1	12	16.9	71	100.0
3	-	-	2	2.8	8	11.3	38	53.5	23	32.4	71	100.0
4	-	-	2	2.8	8	11.3	38	53.5	23	32.4	71	100.0
5	-	-	-	-	3	4.2	51	71.8	17	23.9	71	100.0
6	-	-	-	-	6	8.5	53	74.6	12	16.9	71	100.0

Sumber: Diolah Penulis (2022)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 1 (Karyawan mendapat upah yang layak) menunjukkan bahwa terdapat 4 (5,6%) responden yang menyatakan kurang setuju, ada 51 (71,8%) responden yang menyatakan setuju, dan 16 (22,5%) responden yang menyatakan sangat setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Karyawan mendapat upah yang layak.



- b. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 2 (Karyawan mendapat gaji yang tinggi) menunjukkan bahwa terdapat 4 (5,6%) responden yang menyatakan kurang setuju, ada 51 (71,8%) responden yang menyatakan setuju, dan 16 (22,5%) responden yang menyatakan sangat setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Karyawan mendapat gaji yang tinggi.
- c. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 3 (Karyawan selalu mendapat insentif setiap bulannya) menunjukkan bahwa terdapat 2 (2,8%) responden yang menyatakan tidak setuju, ada 8 (11,3%) responden yang menyatakan kurang setuju, ada 38 (53,5%) responden yang menyatakan setuju, dan 23 (32,4%) responden yang menyatakan sangat setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Karyawan selalu mendapat insentif setiap bulannya.
- d. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 4 (Karyawan wajib mendapatkan tunjangan hari raya) menunjukkan bahwa terdapat 2 (2,8%) responden yang menyatakan tidak setuju, ada 8 (11,3%) responden yang menyatakan kurang setuju, ada 38 (53,5%) responden yang menyatakan setuju, dan 23 (32,4%) responden yang menyatakan sangat setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Karyawan wajib mendapatkan tunjangan hari raya.
- e. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 5 (Karyawan selalu mendapatkan penghargaan) menunjukkan bahwa terdapat 3 (4,3%) responden yang menyatakan kurang setuju, ada 51 (71,8%) responden

yang menyatakan setuju, dan 17 (23,9%) responden yang menyatakan sangat setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Karyawan selalu mendapatkan penghargaan.

- f. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 6 (Karyawan wajib mendapatkan promosi jabatan) menunjukkan bahwa terdapat 6 (8,5%) responden yang menyatakan kurang setuju, ada 53 (74,6%) responden yang menyatakan setuju, dan 12 (16,9%) responden yang menyatakan sangat setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Karyawan wajib mendapatkan promosi jabatan.

**c. Variabel Reward (X<sub>2</sub>)**

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket untuk Variabel X<sub>2</sub> (Punishment)**

No.	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	5	7,0	10	14,1	36	50,7	20	28,2	71	100,0
2	-	-	2	2,8	7	9,9	41	57,7	21	29,6	71	100,0
3	-	-	-	-	3	4,2	52	73,2	16	22,5	71	100,0
4	-	-	-	-	4	5,6	56	78,9	11	15,5	71	100,0
5	-	-	2	2,8	8	11,3	40	56,3	21	29,6	71	100,0
6	-	-	-	-	3	4,2	51	71,8	17	23,9	71	100,0
7	-	-	-	-	5	7,0	55	77,5	11	15,5	71	100,0
8	-	-	2	2,8	8	11,3	40	56,3	21	29,6	71	100,0

Sumber: Diolah Penulis (2022)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 1 (Karyawan mendapatkan pemberitahuan apabila melakukan kelalaian) menunjukkan bahwa terdapat 5 (7,0%) responden yang menyatakan

tidak setuju, ada 10 (14,1%) responden yang menyatakan kurang setuju, ada 36 (50,7%) responden yang menyatakan setuju, dan 20 (28,2%) responden yang menyatakan sangat setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Karyawan mendapatkan pemberitahuan apabila melakukan kelalaian.

b. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 2 (Pemberitahuan mematuhi peraturan dan tata tertib dapat meningkatkan disiplin saya dalam bekerja) menunjukkan bahwa terdapat 2 (2,8%) responden yang menyatakan tidak setuju, ada 7 (9,9%) responden yang menyatakan kurang setuju, ada 41 (57,7%) responden yang menyatakan setuju, dan 21 (29,6%) responden yang menyatakan sangat setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Pemberitahuan mematuhi peraturan dan tata tertib dapat meningkatkan disiplin saya dalam bekerja.

c. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 3 (Karyawan mendapatkan teguran bila dalam bekerja berbuat kesalahan) menunjukkan bahwa terdapat 3 (4,2%) responden yang menyatakan kurang setuju, ada 52 (73,2%) responden yang menyatakan setuju, dan 16 (22,5%) responden yang menyatakan sangat setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Karyawan mendapatkan teguran bila dalam bekerja berbuat kesalahan.

d. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 4 (Teguran atau peringatan yang diberikan kepada saya mampu meningkatkan disiplin kerja saya di kemudian hari) menunjukkan bahwa terdapat 4 (5,6%)

responden yang menyatakan kurang setuju, ada 56 (78,9%) responden yang menyatakan setuju, dan 11 (15,5%) responden yang menyatakan sangat setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Teguran atau peringatan yang diberikan kepada saya mampu meningkatkan disiplin kerja saya di kemudian hari.

e. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 5 (Karyawan mendapatkan peringatan apabila mengulangi kesalahan) menunjukkan bahwa terdapat 2 (2,8%) responden yang menyatakan tidak setuju, ada 8 (11,3%) responden yang menyatakan kurang setuju, ada 40 (56,3%) responden yang menyatakan setuju, dan 21 (29,6%) responden yang menyatakan sangat setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Karyawan mendapatkan peringatan apabila mengulangi kesalahan.

f. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 6 (Saya mendapatkan surat peringatan apabila selalu membuat kesalahan) menunjukkan bahwa terdapat 3 (4,2%) responden yang menyatakan kurang setuju, ada 51 (71,8%) responden yang menyatakan setuju, dan 17 (23,9%) responden yang menyatakan sangat setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Saya mendapatkan surat peringatan apabila selalu membuat kesalahan.

g. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 7 (Karyawan mendapatkan *punishment* bila melanggar aturan dalam bekerja) menunjukkan bahwa terdapat 5 (7,0%) responden yang menyatakan kurang setuju, ada 55 (77,5%) responden yang menyatakan setuju, dan

15 (15,5%) responden yang menyatakan sangat setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Karyawan mendapatkan *punishment* bila melanggar aturan dalam bekerja.

- h. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 8 (Saya mendapatkan skorsing apabila tidak bisa memperbaiki kesalahan dan membuat pelanggaran serius) menunjukkan bahwa terdapat 2 (2,8%) responden yang menyatakan tidak setuju, ada 8 (11,3%) responden yang menyatakan kurang setuju, ada 40 (56,3%) responden yang menyatakan setuju, dan 21 (29,6%) responden yang menyatakan sangat setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Saya mendapatkan skorsing apabila tidak bisa memperbaiki kesalahan dan membuat pelanggaran serius.

#### **4. Pengujian Kualitas Data**

##### **a. Pengujian Validitas**

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas.

Aturan yang digunakan pada uji validitas adalah jika  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , dimana nilai  $r_{kritis}$  adalah 0,30. Jika  $r_{hitung} > 0,30$  maka butir pertanyaan dianggap valid (Manullang dan Pakpahan, 2017:95)  $r_{hitung}$  dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS yang ada pada lampiran. Hasil perbandingan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{kritis}$  untuk menentukan validitas atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

## 1) Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

**Tabel 4.8 Uji Validitas pada Variabel Produktivitas Kerja (Y)**  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
Y1.1	20.4789	5.082	<b>.756</b>
Y1.2	20.5211	4.310	<b>.634</b>
Y1.3	20.4366	4.907	<b>.780</b>
Y1.4	20.4789	4.996	<b>.803</b>
Y1.5	20.4225	4.905	<b>.761</b>
Y1.6	20.4789	5.196	<b>.694</b>

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pertanyaan pada variabel Produktivitas Kerja (Y) telah lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

## 2) Uji Validitas *Reward* (X<sub>1</sub>)

**Tabel 4.9 Uji Validitas pada Variabel *Reward* (X<sub>1</sub>)**  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
X1.1	20.6901	6.017	<b>.778</b>
X1.2	20.7606	6.328	<b>.679</b>
X1.3	20.7042	5.040	<b>.804</b>
X1.4	20.7042	5.040	<b>.804</b>
X1.5	20.6620	6.141	<b>.740</b>
X1.6	20.7746	6.320	<b>.652</b>

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pertanyaan pada variabel *Reward* (X<sub>1</sub>) telah lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.



### 3) Uji Validitas Variabel *Punishment* ( $X_2$ )

**Tabel 4.10 Uji Validitas pada Variabel *Punishment* ( $X_2$ )  
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
X2.1	28.9577	11.841	<b>.624</b>
X2.2	28.8169	11.380	<b>.909</b>
X2.3	28.7746	13.320	<b>.738</b>
X2.4	28.8592	13.837	<b>.637</b>
X2.5	28.8310	11.342	<b>.898</b>
X2.6	28.7606	13.385	<b>.703</b>
X2.7	28.8732	13.798	<b>.619</b>
X2.8	28.8310	11.342	<b>.898</b>

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pertanyaan pada variabel *Punishment* ( $X_2$ ) telah lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan (Sugiyono, 2018:268). Reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dinyatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliable atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliable jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliable jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistic* yang disajikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.11 Uji Reliability Statistics Produktivitas Kerja (Y)**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.893	.908	6

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,893 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Produktivitas Kerja (Y) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

**Tabel 4.12 Uji Reliability Statistics Reward (X<sub>1</sub>)**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.900	.907	6

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Reward (X<sub>1</sub>) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,900 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Reward (X<sub>1</sub>) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

**Tabel 4.13 Uji Reliability Statistics Punishment (X<sub>2</sub>)**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.921	.928	8

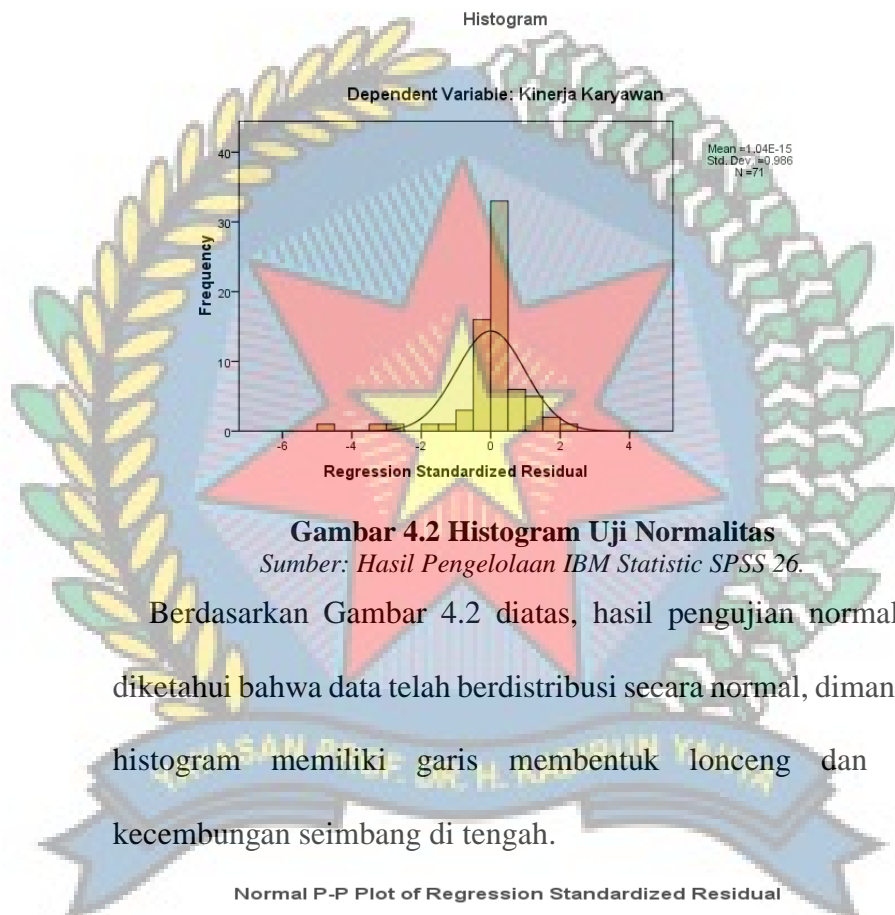
Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Punishment (X<sub>2</sub>) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,921 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Punishment (X<sub>2</sub>) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

## 5. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

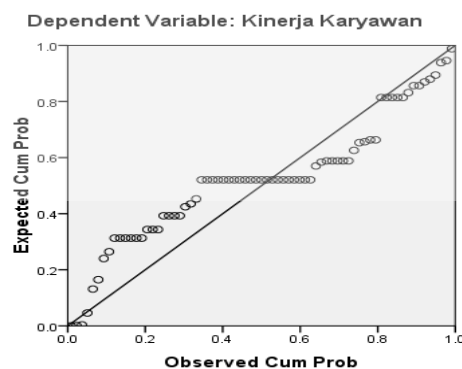
Menurut Sugiyono (2016) pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal.



**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.*

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang di tengah.



**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0*

Berdasarkan Gambar 4.3 diatas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kelancaran berdistribusi secara normal.

#### b. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

**Tabel 4.14 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11044329
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.091
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		.986
Asymp. Sig. (2-tailed)		.285

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $0,008 < 0,05$  nilai signifikansi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

#### c. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2016). “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (independen).

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*

(VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan *IBM Statistic SPSS 26*. Apabila nilai *Tolerance Value*  $> 0,1$  atau *VIF*  $< 10$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.15 Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Reward	.366	2.730
Punishment	.366	2.730

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

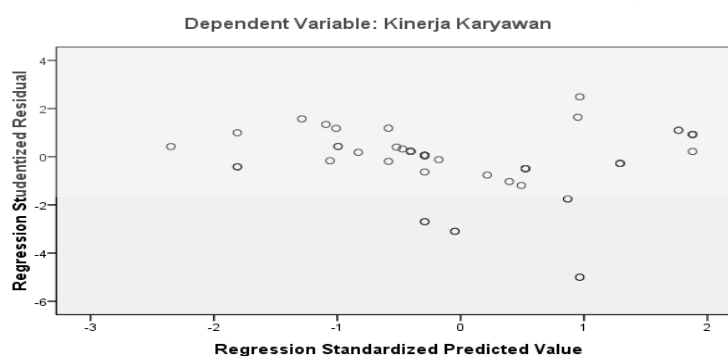
Sumber: Hasil Pengelolaan *IBM Statistic SPSS 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa hasil uji multikolinieritas untuk variabel *Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas ( $Y$ ) nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10$  maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolinieritas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Sugiyono (2016). “Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak seimbangan *Variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas”.

Scatterplot



**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Hasil Pengelolaan *IBM Statistic SPSS 26*

Bedasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas dengan perkataan lain, variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

## 6. Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016:80), Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (*Reward* dan *Punishment*) terhadap variabel terikat (Produktivitas). Rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

**Tabel 4.16 Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	<b>4.860</b>	1.586	
Reward	<b>.394</b>	.088	.496
Punishment	<b>.251</b>	.072	.384

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,860 + 0,394X_1 + 0,251X_2 + e$$



Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 4,860.
- b. Jika terjadi peningkatan *reward* sebesar 1 (satu), maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,394 atau 39,4%.
- c. Jika terjadi peningkatan *punishment* sebesar 1 (satu), maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,251 atau 25,1%.

## 7. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2017) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Uji t dilakukan untuk menguji apakah parameter yang digunakan untuk memprediksi model regresi linear berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Di katakan tepat adalah ketika parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam menggunakan variabel terikat.

Uji parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

Apabila :  $p > 0,05 = H_a$  ditolak atau  $H_o$  diterima

$P < 0,05 = H_a$  diterima atau  $H_o$  ditolak

**Tabel 4.17 Uji Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		<b>3.064</b>	<b>.003</b>
	Reward	.496	<b>4.503</b>	<b>.000</b>
	Punishment	.384	<b>3.486</b>	<b>.001</b>

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, dapat di jelaskan persamaan  $t_{hitung}$  dan signifikan untuk variabel sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja dilihat bahwa  $t_{hitung}$  4.503 >  $t_{tabel}$  1,666 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- 2) Pengaruh *punishment* terhadap produktivitas kerja dilihat bahwa  $t_{hitung}$  3,486 >  $t_{tabel}$  1,666 dan signifikan 0,001 < 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

#### **b. Uji Simultan (Uji F)**

Menurut Sugiyono (2017) Pengujian simultan akan di uji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik yang di gunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa di sebut *Analysis of Varian (ANOVA)*.

**Tabel 4.18 Uji Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	337.183	2	168.592	<b>78.371</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	146.281	68	2.151		
	Total	483.465	70			

a. Predictors: (Constant), Reward, Punishment

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Dapat di lihat dari hasil uji simultan pada Tabel 4.18 di atas, maka diperoleh nilai koefisien pada  $F_{hitung} = 78,371$  sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar = 2,74 yang dilihat pada  $\alpha = 0,05$ . Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya *reward* dan *punishment* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja ( $F_{hitung} > F_{tabel}$   $78,371 > 2,74$  pada signifikan  $0,000 < 0,05$ ). Maka hipotesis ( $H_3$ ) sebelumnya diterima.

### c. Uji Determinasi

Sugiyono (2018:109) menjelaskan, uji determinasi di gunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Untuk melakukan pengujian koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) digunakan presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen.

**Tabel 4.19**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.835 <sup>a</sup>	.697	.689	1.46670	1.526

a. Predictors: (Constant), Reward, Punishment

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, di lihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,689 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 68,9 % produktivitas kerja dapat di peroleh dan di jelaskan oleh *reward* dan *punishment*, sedangkan  $100\% - 68,9\% = 31,1\%$  di jelaskan oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh *Reward* terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa Pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja dilihat bahwa  $t_{hitung} 4,503 > t_{tabel} 1,666$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan Ayam Penyet Cindelas yang sangat berpengaruh akan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Karyawan yang memiliki reward yang rendah akan mengakibatkan karyawan menjadi tidak fokus dalam bekerja. Apabila karyawan diberi reward sesuai dengan kemampuan seseorang maka semakin produktif diharapkan akan dapat meningkatkan laba perusahaan. Selain itu perusahaan dengan laba yang tinggi juga diharapkan akan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian Ita Solikah (2016) diperoleh nilai koefisien variabel *reward*, dengan arah positif dan hal ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial. *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN XII (persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi secara simultan.

## 2. Pengaruh *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa secara parsial Pengaruh *punishment* terhadap produktivitas kerja dilihat bahwa  $t_{hitung}$  3,486 >  $t_{tabel}$  1,666 dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pemberian *punishment* bagi karyawan Ayam Penyet Cindelaras maka semakin fokus dalam bekerja, sehingga karyawan tidak sesuka hati dalam melakukan kegiatan bekerja.

Menurut Siahaan (2016), pada beberapakondisi tertentu penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan. Semakin kuat *punishment*, produktivitas kerja akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan *punishment* karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan produktivitas kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi, *punishment* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian Ita Solikah (2016) diperoleh nilai koefisien variabel *punishment*, dengan arah positif dan hal ini menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial. *punishment* berpengaruh positif signifikan

terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN XII (persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi secara simultan.

### 3. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa hasil uji simultan menunjukkan nilai koefisien pada  $F_{hitung} = 78,371$  sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar = 2,74 yang dilihat pada  $\alpha = 0,05$ . Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya *reward* dan *punishment* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja ( $F_{hitung} > F_{tabel}$   $78,371 > 2,74$  pada signifikan  $0,000 < 0,05$ ). Maka hipotesis ( $H_3$ ) sebelumnya diterima.

Dengan *punishment* dan *reward* yang baik terhadap karyawan, dapat meningkatkan tingkah laku yang baik di dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurhidayati, 2017) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *punishment* dan *reward* terhadap produktivitas kerja.



## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja dilihat bahwa  $t_{hitung} 4.503 > t_{tabel} 1,666$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan bahwa *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- 2) Pengaruh *punishment* terhadap produktivitas kerja dilihat bahwa  $t_{hitung} 3,486 > t_{tabel} 1,666$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan bahwa *punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- 3) *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja ( $F_{hitung} > F_{tabel} 78,371 > 2,74$  pada signifikan  $0,000 < 0,05$ ). Maka hipotesis ( $H_3$ ) sebelumnya diterima.

### B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Perusahaan harus memberikan *reward* pada karyawan dengan peningkatan produktivitas kerja yang baik agar karyawan termotivasi meningkatkan kinerjanya. Adapun pemberian *reward*

yang diharapkan karyawan berupa peningkatan gaji dan pemberian promosi jabatan yang sesuai dengan kontribusi karyawan, pemberian bonus pada karyawan dan pemberian wewenang berupa peningkatan karir dan karyawan dapat bekerja secara efisien.

b. Manajemen perusahaan diharapkan harus tegas dalam memberikan *punishment* pada karyawan yang melanggar aturan, norma dengan memberikan teguran secara lisan sebagai bentuk kebijakan yang tegas. Dan perlu diberikan pemecatan apabila karyawan sudah layak dipecat apabila melanggar teguran dan peringatan baik secara lisan dan tulisan.

c. Membangun komunikasi dengan baik kepada semua karyawan untuk melakukan sosialisasi penerapan sistem *Reward* dan *Punishment* sehingga dapat dilaksanakan dengan baik untuk semua pihak sehingga berdampak positif.

## 2. Saran Untuk Universitas

Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi Dapat dijadikan bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi program studi S1 Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

## 3. Saran Untuk Mahasiswa

Mahasiswa harus menyadari pentingnya Praktik Pengalaman Lapangan dan bersungguh-sungguh dalam menyerap semua materi selama perkuliahan. Harus disadari semua materi selama perkuliahan memiliki

andil yang besar dalam upaya menumbuhkan kompetensi yang memadai untuk melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan.

#### 4. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya agar meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, konflik kerja dan *turnover intention* agar variabel penelitian agar terjadi variasi terhadap penelitian sejenis.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

Ajuar Juliandi dan Irfan, 2016. *Metode Penelitian*. Bandung: CiptaPustaka Media Perintis  
 Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka -Cipta, 2018.

Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hasibuan. (2018). *Manajemen ( Dasar, Pengertian, Dan Masalah)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Juliandi, Azwar dan Irfan. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Ilmu-ilmu Bisnis*.  
 Bandung: Cipta Pustaka Perintis.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.

Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Sudarmanto, 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Veithzal Riva'i, *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan; dari Teori ke praktik*  
 (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018)

Wibowo, (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

## Jurnal:

- Afrizal (2016) Pengaruh dan Reward *Punishment* Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada Balai Provinsi Sulawesi Besar Wilayah Sungai Pemali Juana
- Annisa Pratiwi (2017) Pengaruh *Punishment* dan Reward Terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)
- Chandra Andika Hadi Purnomo (2017) Pengaruh Reward dan *Punishment* terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)
- Dio Christian (2021) Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang
- Firdaus (2017) Pengaruh Reward, *Punishment*, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan BMT TarunaSejahtera Ungaran
- Juliani (2016) Pengaruh *Punishment* Kerja, Reward, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan di Pengadilan Agama Kabupaten Karanganyar
- Kenny Astria (2018) Pengaruh Reward dan *Punishment* terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang
- Muhammad Rizwan (2017) A Comparative Analysis of the Factors Effecting the Employee Motivation and Employee Performance in Pakistan
- Suwanto (2019) Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan
- Wardha (2016) Pengaruh *Punishment* dan *Punishment* terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia CabangPutri Hijau Medan.